

**ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA
“JOSÉ SALVADOR CAVERO OVALLE”**

**PROGRAMA DE PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE
PROGRAMA DE ESTUDIOS EDUCACIÓN PRIMARIA
INTERCULTURAL BILINGÜE**



TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Clima laboral y su relación con la satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Churcampá, Huancavelica 2024

**PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN
EDUCACIÓN**

AUTOR

LLACTA HUAROC, Enerson

ASESOR

Dr. ALCARRAZ CARBAJAL, Bibiano

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

HUANTA-AYACUCHO-PERÚ

2025



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

ÁREA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

N° 000063-2025-AVO-EESPP "JSCO"HTA

El responsable del Área de Verificación de Originalidad:

Hace constar:

El Trabajo de Investigación titulado **"CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, CHURCAMPÁ, HUANCÁVELICA 2024"** presentado por el egresado **Llacta Huaroc, Enerson** del Programa de profesionalización Docente del programa de Estudios de Educación Primaria Intercultural Bilingüe del ha sido sometido, en su versión final, a **VALIDACIÓN DE ORIGINALIDAD EN MEDIOS AUTORIZADOS POR LA INSTITUCIÓN**, siendo este de un **7%** de índice de similitud obteniendo como resultado **APROBADO AL LÍMITE PERMITIDO** en el Reglamento de Grados y Títulos de la institución, lo que **GARANTIZA SU ORIGINALIDAD E INTEGRIDAD ACADÉMICA**. Así mismo se adjunta los reportes del mismo en el siguiente link: https://drive.google.com/drive/folders/1q1_as-fr5qI27gBv9JABZJbU1I84eizF?usp=drive_link

Por lo que, el Trabajo de Investigación cumple con la solvencia académica de acuerdo a las normas institucionales de la Escuela de Educación.

Se expide la presente a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Huanta, 9 de septiembre de 2025


Prof. José Luis Páez Páez
Téc. Prof. José Luis Páez Páez
Área de Validación de Originalidad


Mg. María J. León Peralta
DIRECTORA GENERAL

Archivo
JLPP/AVO
jvm/Sec. Acad.

Validación Josaco

LLACTA HUAROC, Enerson B Rev

052 LLACTA HUAROC, Enerson B

Validaciones JSCO 2025

Enterprise-Escuela de Educacion Superior Pedagogica Publica Jose Salvador Cavero Ovalle

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:3334415387

32 páginas

Fecha de entrega

9 sep 2025, 5:42 p.m. GMT-5

10.238 palabras

Fecha de descarga

9 sep 2025, 5:45 p.m. GMT-5

58.723 caracteres

Nombre del archivo

LLACTA_HUAROC,_Enerson_B_Rev.docx

Tamaño del archivo

115.1 KB




7% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 25 palabras)

Fuentes principales

- 6%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 5%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 6% Fuentes de Internet
- 1% Publicaciones
- 5% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet		
	apirepositorio.unh.edu.pe		4%
2	Trabajos del estudiante		
	Universidad Ricardo Palma		2%
3	Trabajos del estudiante		
	Universidad Cesar Vallejo		<1%
4	Trabajos del estudiante		
	Universidad TecMilenio		<1%
5	Internet		
	repositorio.upn.edu.pe		<1%
6	Trabajos del estudiante		
	Universidad del Norte, Colombia		<1%
7	Internet		
	estresorganizacional.wordpress.com		<1%

**ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA
“JOSÉ SALVADOR CAVERO OVALLE”**

**PROGRAMA DE PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE
PROGRAMA DE ESTUDIOS EDUCACIÓN PRIMARIA
INTERCULTURAL BILINGÜE**



TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Clima laboral y su relación con la satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Churcampá, Huancavelica 2024

**PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN
EDUCACIÓN**

AUTOR

LLACTA HUAROC, Enerson

ASESOR

Dr. ALCARRAZ CARBAJAL, Bibiano

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

HUANTA-AYACUCHO-PERÚ

2025

INDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	5
GENERALIDADES	5
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	6
1.1. Descripción del Problema.....	6
1.2. Formulación del Problema.....	7
1.2.1. Problema General.....	7
1.2.2. Problemas Específicos	8
1.3. Justificación e Importancia	8
1.3.1. Justificación Teórica	8
1.3.2. Justificación Práctica	8
1.3.3. Justificación Metodológica	8
1.4. Objetivos de la Investigación.....	8
1.4.1. Objetivo General.....	9
1.4.2. Objetivos Específicos.....	9
II. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	10
2.1. Antecedentes del Problema.....	10
2.1.1. A nivel Internacional.....	10
2.1.2. A nivel Nacional	11
2.1.3. Nivel Regional	12
2.1.4. A Nivel Local.....	13
2.2. Bases Teóricas	13
2.2.1. Clima Laboral	13
2.2.2. Dimensiones del Clima Laboral.....	17
2.2.3. Teorías Sobre Clima Laboral	17
2.2.4. Importancia del Clima laboral	18
2.2.5. Satisfacción Laboral.....	18
2.2.6. La Satisfacción Laboral	21
2.2.7. Dimensiones de la Satisfacción Laboral	23
2.3. Definición de Términos Básicos.....	25
2.4. Formulación de Hipótesis	26
2.4.1. Hipótesis General.....	27

2.4.2. Hipótesis Específicas	27
2.5. Variables de investigación.....	27
2.5.1. Variable Independiente: Dramatización	27
2.5.2. Variable Dependiente: Habilidades Sociales	28
2.6. Matriz de Operacionalización de Variables.....	29
III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	31
3.1. Tipo de Investigación	31
3.2. Nivel de investigación relacional.....	31
3.3. Métodos de Investigación	31
3.3.1. Método General	31
3.3.2. Método Analítico	32
3.3.3. Método Sintético.....	32
3.3.4. Método Inductivo-Deductivo.....	32
3.3.5. Método Hipotético-Deductivo	33
3.3.6. Método Descriptivo	33
3.3.7. Método Estadístico.....	33
3.4. Diseño de la Investigación.....	33
3.5. Población, Muestra, Muestreo	34
3.5.1. Población.....	34
3.5.2. Muestra	34
3.5.3. Muestreo	35
3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos.....	36
3.7. Validez de los Instrumentos.....	36
3.8. Confiabilidad de los Instrumentos	37
3.9. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos.....	37
IV. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	38
4.1. Recursos.....	38
4.1.1. Recursos humanos	38
4.1.2. Recursos materiales	38
4.2. Presupuesto	38
4.3. Financiamiento	39
4.4. Cronograma de Actividades	40
V. REFERENCIAS.....	42
ANEXOS	49

Anexo 1. Resolución de aprobación de proyecto de investigación.....	50
Anexo 2. Resolución de expedito.....	54
Anexo 3. Resolución de fecha de sustentación.	58
Anexo 4. Resolución de designación de jurados.....	60
Anexo 5. Matriz de consistencia	62
Anexo 6. Operacionalización de las variables en estudio	63
Anexo 7. Matriz instrumental	64
Anexo 8. Instrumento de recolección de datos	65
Anexo 9. Juicio de expertos	70
Anexo 10. Prueba de confiabilidad.	76

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

GENERALIDADES

Título

Clima laboral y su relación con la satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Churcampa, Huancavelica 2024.

Autor

LLACTA HUAROC, Enerson

Asesor

Dr. ALCARRAZ CARBAJAL, Bibiano

Tipo de Investigación

Básica

Línea de Investigación

Gestión y calidad educativa

Localidad

La presente investigación se llevará a cabo en Churcampa, Huancavelica.

Duración

Inicio : febrero 2025

Término : diciembre 2025

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del Problema

En el contexto actual de globalización, las organizaciones están experimentando cambios dinámicos en relación al clima laboral, ya que todo cambio afecta el comportamiento individual. El clima laboral es el entorno donde se ejecutan las actividades diarias con el fin de alcanzar los objetivos de manera eficiente y eficaz. Cada organización, ya sea empresarial o gubernamental, se caracteriza por sus particularidades, las cuales inciden en el comportamiento de sus trabajadores, afectando su satisfacción laboral y, en consecuencia, su productividad. Esta productividad beneficia tanto a los clientes internos y externos como a los empresarios e inversionistas, e influye en el crecimiento de la productividad nacional.

Estudios demuestran diferencias significativas en la satisfacción laboral de los trabajadores en distintas regiones. En Europa, por ejemplo, Dinamarca y Austria reportan una alta satisfacción laboral (66%), mientras que en Estados Unidos ha disminuido al 50% en la última década, observándose que, a mayor salario, mayor es la satisfacción. A nivel mundial, países con condiciones laborales adecuadas muestran una mayor satisfacción laboral. (Montoya et al., 2016)

Caligiore y Díaz (2003) afirman que, "el clima laboral se descompone en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación y estilos de liderazgo, entre otros" (p. 645). En Sudamérica, países como Brasil, Argentina y Chile han sido comparados con países del este europeo, concluyendo que el factor más determinante de la satisfacción laboral es la naturaleza del trabajo. En el caso de Chile, este país destaca por tener una de las mayores tasas de satisfacción laboral en la región, superando a economías más grandes.

Las empresas a nivel global, van modificando la estructura de su cultura organizacional porque consideran que es necesario cumplir con la demanda de un mundo globalizado por medio de los avances tecnológicos, buscando mejorar, automatizar y agilizar la actividad laboral. Según el índice global de innovación en el 2019, Perú se acomoda en el puesto 69 a nivel mundial y en el puesto 7 a nivel de toda Latinoamérica, afirmando que se está trabajando por innovar se mejorar la calidad. (Freyre, 2019)

Para lograr un excelente clima laboral y satisfacción laboral, la cultura organizacional es indispensable, ya que, una cultura organizacional bien estructurada fomente valores de solidaridad, compañerismo y autonomía en los trabajadores y con ello va incrementando la

productividad. En una realidad como la de hoy en día, donde todo buscan destacar, las organizaciones consideran necesario, dar mejores condiciones de trabajo para sus colaboradores, y que ellos puedan sentirse valorados en su trabajo.

A nivel nacional, se están implementando acciones para mejorar el clima laboral en las organizaciones, lo que a su vez repercutirá en la satisfacción y productividad de los trabajadores, beneficiando tanto a la institución como a la nación en su conjunto. La satisfacción laboral actúa como un indicador de que los empleados se sienten contentos con sus actividades, lo cual influye directamente en la productividad empresarial.

En Lima Metropolitana, un estudio de Yeren (2017) señala que, los empleados trabajan en promedio 50 horas a la semana, y un 25% llega a trabajar hasta 60 horas semanales, contribuyendo al aumento de la productividad. Sin embargo, no se ha investigado si estas largas jornadas se corresponden con un clima laboral adecuado.

A nivel local, el manejo del clima organizacional y laboral no siempre es eficiente. En la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Churcampa, Huancavelica, se observan problemas que afectan el clima laboral, como la falta de cohesión entre los empleados, actitudes de envidia y egoísmo, y decisiones laborales motivadas por intereses personales. Estos factores generan un mal clima laboral y afectan la satisfacción de los trabajadores, quienes buscan ser trasladados a áreas con mejores beneficios.

Si esta situación persiste, la UGEL Churcampa enfrentará mayores dificultades en la gestión del talento humano, lo que repercutirá negativamente en la productividad y en la calidad de la gestión institucional. Es fundamental que la gestión se oriente a mejorar las condiciones laborales para garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales y mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

En este sentido, se plantea la interrogante central del problema de investigación, que deberá desarrollarse utilizando los métodos científicos adecuados.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

- ¿De qué manera el clima laboral se relaciona con la satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica 2024?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿De qué manera el clima laboral se relaciona en la satisfacción con las tareas en los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica 2024?
- ¿De qué manera el clima laboral se relaciona en las relaciones con compañeros y superiores en los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica 2024?
- ¿De qué manera el clima laboral se relaciona en la compensación y beneficios en los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica 2024?

1.3. Justificación e Importancia

1.3.1. Justificación Teórica

Este trabajo se justifica teóricamente porque permitirá ampliar el conocimiento sobre el clima laboral y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Churcampa, Huancavelica, en el año 2024. A partir de los resultados obtenidos, se podrán tomar decisiones informadas para formular planes y programas que fortalezcan la gestión institucional, mejorando el ambiente de trabajo y el desempeño de la organización.

1.3.2. Justificación Práctica

La investigación es necesaria para recomendar una propuesta de mejora del clima laboral en la UGEL de Churcampa, Huancavelica, que impacte positivamente en la satisfacción laboral del personal. Un clima laboral adecuado fomentará actitudes positivas en los trabajadores, lo que contribuirá al desarrollo institucional. Además, se espera que esto mejore la calidad de vida de los empleados y brinde mayor estabilidad y bienestar a sus familias.

1.3.3. Justificación Metodológica

La justificación metodológica radica en que este estudio permitirá diseñar los instrumentos adecuados para la recolección de datos y la medición precisa de las variables. Se utilizarán métodos científicos que permitirán operacionalizar las hipótesis planteadas. El cuestionario de encuesta será validado y confiable, de modo que podrá ser aplicado en contextos similares al de la población estudiada, garantizando la relevancia de los resultados.

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo General

- Determinar la relación que existe entre el clima laboral con la satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica 2024.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Determinar la relación que existe entre el clima laboral en la satisfacción con las tareas en los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica 2024.
- Determinar la relación que existe entre el clima laboral en las relaciones con compañeros y superiores en los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica 2024.
- Determinar la relación que existe entre el clima laboral en la compensación y beneficios en los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica 2024.

II. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Antecedentes del Problema

2.1.1. A nivel Internacional

Rosiles et al. (2020) llevaron a cabo la investigación titulada: *Análisis estadístico entre clima laboral y satisfacción laboral: Caso de una dependencia gubernamental en Coatzacoalcos, México*. El objetivo de este estudio fue analizar la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en el personal de dicha dependencia gubernamental. La investigación, de carácter descriptivo y correlacional, concluyó que existen relaciones entre los factores que evalúan el clima y la satisfacción laboral. Los datos obtenidos proporcionan una base para la implementación de mejoras continuas en el desarrollo organizacional de la institución evaluada. Los resultados indican que el clima laboral en la población estudiada es desfavorable, y se percibe una insatisfacción laboral significativa, particularmente entre las mujeres.

Pedraza (2018) investigó: *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano*, publicada en la revista Lasallista de Investigación. El objetivo fue analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral desde la perspectiva de los empleados de organizaciones públicas y privadas. Esta investigación, de enfoque cualitativo, no experimental, transversal y explicativa, encuestó a 133 personas. Los resultados identificaron ocho factores que describen el clima organizacional, confirmando la estructura del modelo de Litwin y Stringer, mientras que para la satisfacción laboral se confirmó la teoría de Warr, Cook y Wall. La confiabilidad fue del 0.70 según el alfa de Cronbach. Se concluyó que tres dimensiones del clima organizacional tienen relaciones significativas con la satisfacción laboral, aportando evidencia empírica útil para la gestión del capital humano.

Montoya et al. (2016) realizaron un estudio titulado: *Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una universidad estatal chilena*. El objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes y administrativos de una institución de educación superior en Chillán, Chile. Este estudio cuantitativo y correlacional concluyó que un clima organizacional favorable está asociado con mayores niveles de satisfacción laboral.

Manosalvas et al. (2016) investigaron: *El clima organizacional y la satisfacción laboral: Un análisis cuantitativo riguroso de su relación*. El objetivo fue analizar la relación entre estos dos constructos en empresas del sector salud. Mediante un análisis factorial

confirmatorio y ecuaciones estructurales, se validaron los instrumentos utilizados, corroborando resultados previos. Aunque algunos modelos no obtuvieron ajustes satisfactorios, los resultados demostraron una relación significativa entre el clima y la satisfacción laboral.

Contreras et al. (2015), en su estudio: *Clima, ambiente y satisfacción laboral: Un desafío para la enfermería*, publicado en la Revista Cubana de Enfermería, analizaron la relación entre estos conceptos en el ámbito de la enfermería. Concluyeron que el clima y la satisfacción laboral están estrechamente relacionados. Factores como los años de experiencia y el estilo de liderazgo influyen en la satisfacción laboral. Las herramientas para medir estos conceptos son válidas y confiables, aunque se recomienda profundizar en el análisis de las necesidades específicas de los grupos evaluados para mejorar la calidad del empleo en la enfermería en Latinoamérica.

2.1.2. A nivel Nacional

Sánchez (2020) realizó la investigación: *Clima laboral y productividad en la empresa NSP Courier – Tarapoto, 2019*, como tesis en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo. El objetivo fue determinar la relación entre el clima laboral y la productividad. El estudio fue de tipo no experimental, el diseño de investigación fue correlacional y la población y muestra estuvo conformada por 39 colaboradores. El análisis fue realizado mediante la técnica de la encuesta con el instrumento del cuestionario. Los resultados mostraron una correlación positiva alta (0.76), lo que indica que un 76% del clima laboral se relaciona directamente con la productividad.

Boada (2019), en su investigación *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en Perú*, realizada en la Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, donde se buscaba hallar el grado de correlación entre satisfacción laboral y desempeño laboral. Fue una investigación cuantitativa, no experimental de tipo correlacional. Se aplicó encuesta mediante su instrumento del cuestionario. Encontró una correlación moderada entre satisfacción laboral y desempeño ($r=0.52$), basándose en un análisis descriptivo-correlacional.

Criollo (2019) sustentó la tesis: “*Clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores administrativos del SEGAT Trujillo 2019*” en la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo. La investigación, cuantitativa, aplicada, de corte transversal y de diseño correlacional. La población y muestra de estudio estuvo conformada por 58 trabajadores administrativos, en los que se aplicó la técnica de la encuesta con su instrumento cuestionario.

Concluyó que existe una relación altamente significativa ($r=0.469$, $p<0.05$) entre el clima y la satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de SEGAT.

Luza (2017), en su investigación: *El clima laboral, la satisfacción laboral y la calidad educativa en instituciones educativas de Lima*, en el que tuvo el objetivo de determinar la influencia entre el clima laboral y la satisfacción laboral. El tipo de investigación fue aplicada y de nivel explicativo, diseño correlaciona causal. La población y muestra estuvo conformada por 130 docentes del colegio que fueron seleccionados de forma probabilística para aplicar el instrumento de la encuesta mediante cuestionarios y así recolectar datos indispensables para comprender de mejor manera, la investigación realizada. Se concluyó que el clima y la satisfacción laboral influyen significativamente en la calidad educativa, con un nivel de predicción del 91.5% sobre esta última variable.

2.1.3. Nivel Regional

Diego (2019) investigó "Clima institucional y estrés laboral en docentes de la Institución Educativa N° 31501 Sebastián Lorente, Huancayo – 2015". El objetivo fue buscar el grado de relación entre el clima institucional y el estrés laboral. Se utilizó el método científico descriptivo y de diseño correlacional, tipo de investigación básica. La muestra de la investigación estuvo conformada por 35 docente extraídos mediante un muestreo no probabilístico, se aplicó la técnica de la encuesta por medio de su instrumento cuestionario. También se recogió información por medio de la observación. Esta investigación concluyó que existe una relación inversa y significativa entre el clima institucional y el estrés laboral, con un coeficiente de correlación de $r=-0.76$, lo que indica que, a menor clima institucional, mayor es el nivel de estrés.

Escobar (2019), en su investigación: *Estrés y satisfacción laboral en acompañantes técnicos en la Unidad Territorial Junín del Programa Nacional Cuna Más*, donde tuvo el objetivo de determinar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral entre acompañantes técnicos, el tipo de investigación fue básico, de nivel correlacional, utilizando el método científico, inductivo, deductivo y estadístico. La muestra de estudio estuvo conformada por 40 acompañante técnicos. Para el recojo de datos, se aplicó la encuesta y el instrumento cuestionario. Se encontró una relación negativa entre el estrés y la satisfacción laboral. Se destacó que un bajo nivel de estrés correlaciona con una mayor satisfacción laboral entre los acompañantes técnicos. 24 acompañantes (60%) presentaron un nivel bajo de estrés y se encuentran satisfechos en su trabajo. 13 acompañantes (77,5%) se encontraron algo satisfechos y bajo nivel de estrés y con un nivel de significación de 5%, aplicando el coeficiente

de correlación Rho de Spearman, se estableció que si existe correlación entre estrés laboral y satisfacción laboral con un p valor a 0,013.

Chicmana (2018) investigó: *Liderazgo de los directores y satisfacción laboral en docentes del distrito Daniel Hernández, Tayacaja – Huancavelica*. Tuvo como problema de investigación, el determinar la relación entre el liderazgo de directivos y la satisfacción laboral de docentes de las instituciones educativas. La población fue constituida por 9 directivos y 86 docentes. Se dio uso al método descriptivo, ambas variables fueron trabajadas mediante escalas, las cuales fueron validadas mediante juicio de expertos para luego ser aplicadas en las instituciones educativas. Su investigación concluyó que existe una correlación positiva alta ($r=0.753$) entre el liderazgo de los directores y la satisfacción laboral de los docentes. La hipótesis fue corroborada mediante Pearson, con un nivel de confiabilidad de 95% y 5% del margen de error, resultando, así como resultado el R valor igual a 0,753.

2.1.4. A Nivel Local

En la búsqueda realizada en bases de datos académicas como Scielo, Google Académico, en las bibliotecas de la localidad y repositorios universitarios como Alicia Concytec, no se encontraron estudios previos sobre el clima y la satisfacción laboral en la provincia de Churcampa.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Clima Laboral

El término clima laboral se emplea para describir el comportamiento dentro de las organizaciones, tal como lo definen diversos académicos y expertos en la materia. Hall (1996) lo describe como un conjunto de propiedades del ambiente de trabajo que son percibidas directa o indirectamente por los empleados y que influyen en su comportamiento.

Es esencial comprender qué se entiende por ambiente de trabajo. Hodgetts y Altman (1985), lo definen como:

Un conjunto de características del lugar de trabajo percibidas por los empleados, las cuales sirven como fuerza principal para influir en su conducta. Estas características incluyen la estructura, las descripciones de puestos, las normas de desempeño, la remuneración, el tipo de liderazgo, el apoyo y los valores laborales. (p. 376)

En este sentido, el clima laboral abarca aspectos del ambiente que los empleados perciben y que influyen en su conducta cotidiana. Rodríguez (1999) define el clima laboral

como “las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, al entorno físico, las relaciones interpersonales y las regulaciones formales que afectan dicho trabajo” (p. 159). Así, el clima laboral está constituido por la manera en que los trabajadores observan su ambiente y las interacciones humanas dentro de las organizaciones, lo cual puede contribuir o afectar su desarrollo laboral.

Brunet (1987) señala que, “el comportamiento de una persona en el trabajo no solo depende de sus características personales, sino también de cómo percibe su clima laboral y los componentes de la organización” (p. 11). Por tanto, el clima laboral se configura a partir de las percepciones de los trabajadores sobre el ambiente organizacional, incluye tantos aspectos físicos como las relaciones interpersonales:

Medir el clima organizacional puede resultar complejo, ya que no siempre es claro si los empleados lo evalúan en función de sus opiniones personales o de las características objetivas de la organización. Durante períodos de recesión económica, por ejemplo, los empleados tienden a adoptar una visión más conservadora de su organización y, en muchos casos, se sienten afortunados por mantener su empleo. (Brunet, 1987, p. 16)

La importancia del clima organizacional radica en que toda organización debe ser un lugar donde los empleados estén motivados y satisfechos para alcanzar los objetivos organizacionales. Sin embargo, muchos trabajadores se desenvuelven en ambientes hostiles, lo que puede deberse a múltiples factores. Alves (2000) señala que una buena comunicación, el respeto, el compromiso, un ambiente amigable y la satisfacción son factores clave para generar un clima laboral favorable, lo que, a su vez, conduce a una mayor productividad y rendimiento.

El clima laboral refleja los valores, actitudes y creencias de los miembros de la organización. Esto es relevante para los administradores, ya que les permite identificar conflictos, estrés o insatisfacción que generan actitudes negativas hacia la organización. También les facilita implementar cambios y prever problemas futuros. Para Brunet (1987), el clima laboral de una organización es la suma de los climas individuales de sus departamentos.

Bordas (2016) define el clima laboral como el conjunto de aspectos tangibles e intangibles presentes en una organización que afectan las actitudes, la motivación y el comportamiento de sus miembros, y, por ende, su desempeño. El clima puede medirse a través de percepciones y descripciones de los empleados, así como mediante observaciones y otras mediciones objetivas. A pesar de reflejar el estado actual de la organización, el clima laboral puede cambiar, siendo los líderes organizacionales los principales agentes de ese cambio.

Entonces, el clima laboral es la percepción que los miembros de una organización tienen sobre su entorno laboral, y afecta directamente su satisfacción, compromiso, productividad, eficiencia y desempeño.

El Clima Laboral. Para realizar un análisis adecuado del clima laboral, se han identificado diversas dimensiones propuestas por autores como Litwing y Stringer (1968), Campbell et al. (1970), Pritchard y Karasick (1973), Moos et al. (1974), Likert (1976), y Koys y DeCottis (1991). A partir de estas bases, Bordas Martínez (2016) ha propuesto ocho dimensiones principales para medir el clima laboral, que se detallan a continuación:

Autoestima. Se refiere al grado en que los miembros de la organización sienten que pueden tomar decisiones y resolver problemas de manera autónoma, sin necesidad de consultar cada paso con sus superiores. Se valora la promoción de la autosuficiencia y la iniciativa individual.

Cooperación y Apoyo. Mide la percepción de los empleados sobre el ambiente de compañerismo, cordialidad y apoyo mutuo dentro de la organización, y cómo estos factores contribuyen a su desarrollo.

Reconocimiento. Evalúa si los miembros de la organización perciben que su trabajo y contribuciones son adecuadamente valorados y reconocidos.

Organización y Estructura. Grado en que los empleados perciben que los procesos de trabajo son eficientes, claros y organizados, sin excesivas barreras burocráticas.

Innovación. Mide la percepción sobre la apertura de la organización a nuevas ideas, métodos y procedimientos, así como la receptividad ante el cambio y la aceptación de los riesgos asociados a la innovación.

Transparencia y Equidad. Refleja el grado en que las prácticas y políticas organizacionales son vistas como claras y justas, sin arbitrariedades, particularmente en cuanto a la evaluación del desempeño y las oportunidades de promoción.

Motivación. Mide el énfasis que pone la organización en motivar el buen desempeño y la producción destacada, promoviendo el compromiso y la implicación de los empleados con su trabajo.

Liderazgo. Se refiere a la percepción que los empleados tienen de sus líderes, su comportamiento y estilo de relación con el equipo de trabajo.

Por otro lado, Palma (2004) propone las siguientes dimensiones adicionales para una medición más precisa del clima laboral:

Autorrealización. Mide la percepción de los empleados sobre cómo el ambiente laboral favorece su desarrollo personal y profesional, en relación con las tareas que desempeñan y con una proyección a futuro.

Involucramiento Laboral. Evalúa el grado de identificación de los empleados con los valores organizacionales y su compromiso con el desarrollo y cumplimiento de los objetivos de la organización.

Supervisión. Mide la percepción de los empleados sobre la funcionalidad y el apoyo de sus superiores en las actividades laborales, valorando la relación de supervisión como un medio de orientación y apoyo en el desempeño diario.

Comunicación. Evalúa el grado de fluidez, claridad y precisión de la información dentro de la organización, tanto en el funcionamiento interno como en la atención a clientes y usuarios.

Condiciones laborales. Mide el reconocimiento de los empleados sobre si la organización proporciona los recursos materiales, económicos y psicosociales necesarios para cumplir con las tareas asignadas.

Nuestra investigación se centrará en el análisis del clima laboral basándonos en las dimensiones propuestas por Palma (2004). Aplicaremos una encuesta de 50 ítems que permitirá clarificar y medir adecuadamente esta variable en la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, en la región de Huancavelica.

Según Chiavenato (2017), el clima laboral es "el medio ambiente humano y físico en el cual se desarrollan las actividades laborales; influye en la satisfacción y el rendimiento de los colaboradores y en la efectividad organizacional" (p. 105). A su vez, García (2020) destaca que el clima laboral "se refiere a la percepción colectiva de las políticas, prácticas y procedimientos que son fomentados en una organización, influyendo directamente en el comportamiento y satisfacción de los empleados" (p. 67).

El clima laboral se refiere al ambiente percibido por los empleados en su lugar de trabajo, influenciado por factores como la comunicación, las relaciones interpersonales, y las condiciones físicas y sociales del entorno laboral. Esta percepción afecta la motivación, el bienestar y la productividad de los empleados.

2.2.2. Dimensiones del Clima Laboral

Comunicación interna. La comunicación interna es esencial para garantizar que todos los miembros de la organización estén alineados con los objetivos y estrategias. Un flujo de información claro y efectivo mejora la colaboración y la cohesión entre los empleados. Robbins y Judge (2018) subrayan que, "la comunicación interna efectiva fomenta un ambiente laboral donde los empleados se sienten informados y valorados, lo que incide en su compromiso y satisfacción laboral" (p. 45).

Relaciones interpersonales. Las relaciones interpersonales dentro de una organización son clave para establecer un ambiente de trabajo positivo. Según Davis y Newstrom (2020), "la calidad de las relaciones interpersonales entre colegas y supervisores determina la cohesión del equipo y la satisfacción laboral de los empleados" (p. 92). La interacción social entre empleados, basada en el respeto mutuo y la cooperación, fomenta un entorno laboral más saludable.

Condiciones de trabajo. Las condiciones de trabajo, tanto físicas como emocionales, juegan un papel crucial en la percepción del clima laboral. Pérez (2019) destaca que "el entorno físico, los recursos disponibles y el ambiente psicológico en el que los empleados desempeñan sus funciones impactan directamente en su satisfacción y desempeño" (p. 123).

2.2.3. Teorías Sobre Clima Laboral

Existen varias teorías relevantes sobre el clima laboral que han sido propuestas por autores destacados. A continuación, se presentan algunas de las más influyentes:

Teoría de Litwin y Stringer (1968). Estos autores fueron pioneros en conceptualizar el clima laboral desde una perspectiva perceptual. Según ellos, el clima es un conjunto de características del entorno de trabajo que pueden ser medidas a través de la percepción directa o indirecta de los empleados que trabajan en dicho entorno. Estas características influyen en el comportamiento y la motivación de los trabajadores dentro de la organización (García, 2017).

Teoría de Rensis Likert. Según la teoría del clima organizacional de Likert, citada por García (2017), la percepción del clima organizacional se ve influida por tres tipos de variables. Primero, las variables causales, que incluyen aspectos como la estructura de la organización, su administración, reglas y normas, y la toma de decisiones. Segundo, las variables intervinientes, que abarcan elementos como la motivación, las actitudes y la comunicación dentro de la organización. Finalmente, las variables finales, que dependen de las dos anteriores y se refieren a los resultados obtenidos por la organización, como la productividad, las

ganancias y las pérdidas. Estas tres variables son clave para entender cómo los miembros de una organización perciben el clima laboral. Likert sostiene que es más importante centrarse en la percepción del clima organizacional que en el clima en sí, ya que los comportamientos y actitudes de los empleados dependen de su interpretación subjetiva de la situación, más que de una realidad objetiva.

La teoría de Likert estructura el clima organizacional a través de tres tipos de variables: causales, intervinientes y motivacionales.

2.2.4. *Importancia del Clima laboral*

El clima laboral es fundamental para el bienestar del trabajador dentro de una organización. Como lo menciona Dessler (1999), citado por García Reyes (2017), el empleado no es una entidad aislada dentro de la organización; lleva consigo ideas preconcebidas sobre sí mismo, su valor, lo que merece recibir y sus capacidades. Estas ideas interactúan con diversos factores del ambiente laboral, como el liderazgo del supervisor, la estructura de la empresa y las opiniones del equipo de trabajo. Esta interacción determina la percepción del empleado sobre su trabajo y su entorno.

Dessler (1999), señala que "el desempeño de una persona no solo se rige por su análisis objetivo de la situación, sino también por sus impresiones subjetivas del clima en que trabaja" (p. 53). En este sentido, el clima laboral es un indicador valioso para estudiar los aspectos concretos de una organización, ya que permite realizar diagnósticos precisos que facilitan la toma de decisiones anticipadas o la implementación de acciones correctivas que optimicen los resultados de la organización.

2.2.5. *Satisfacción Laboral*

La satisfacción laboral ha sido uno de los temas de mayor interés en el campo de la Psicología Industrial y Organizacional, ya que está estrechamente vinculada con la satisfacción personal. Boada y Tous, citados por Chiang et al. (2010), señalan que "la satisfacción laboral, entendida como un factor que determina el grado de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo, se está convirtiendo en un tema central en la investigación organizacional" (p. 151). Esto implica que la satisfacción laboral no solo influye en el bienestar de los empleados, sino que también impacta en el logro de los objetivos institucionales y, en consecuencia, en los objetivos individuales.

La satisfacción laboral es un aspecto clave dentro de la calidad de vida laboral, y ha captado la atención de los trabajadores que buscan bienestar en sus empleos, como afirman

Aldag y Brief (1975). A pesar de ello, según Schneider, citado por Chiang et al. (2010), no existen teorías comprensivas que expliquen de manera definitiva los factores que determinan la satisfacción en el trabajo, aunque la teoría de la equidad ofrece una explicación clara sobre las condiciones que generan insatisfacción. La confusión conceptual entre motivación y satisfacción laboral se debe a la diversidad de variables involucradas y a la proliferación de formas de medición.

Por su parte, Robbins y Coulter (2005) definen la satisfacción en el trabajo como la actitud general de una persona hacia su trabajo. Aquellos empleados con altos niveles de satisfacción tienden a tener una actitud positiva, mientras que los insatisfechos manifiestan actitudes negativas. Generalmente, cuando se habla de las actitudes de los empleados, se hace referencia a su satisfacción en el trabajo. Por tanto, a mayor satisfacción, la actitud de los empleados es más favorable, y a mayor insatisfacción, se genera una actitud negativa, lo que puede ser perjudicial para los intereses de cualquier organización, ya sea empresarial o gubernamental.

La satisfacción laboral está relacionada con diversos factores, entre ellos la productividad: a mayor satisfacción, mayor es la productividad de los empleados. Además, se vincula con el ausentismo laboral y la rotación de personal. Un alto nivel de rotación, en muchas ocasiones, es consecuencia de la insatisfacción laboral, lo que a su vez afecta negativamente a la estabilidad organizacional.

Thomas et al. (s.f.) citados por Rosiles et al. (2020), afirman que "la satisfacción laboral indica que los empleados satisfechos desean seguir formando parte de la organización, mientras que los insatisfechos muestran un menor rendimiento e intenciones de abandonar la organización" (p. 88). Por lo tanto, cuando aumenta la insatisfacción, es más probable que ocurra la rotación de personal y se pierda talento valioso.

Pedraza (2018), refuerza esta idea al señalar que "la satisfacción laboral es una variable relevante en el estudio de las organizaciones, ya que refleja de manera importante el estado de bienestar del empleado con su trabajo" (p. 92). En este sentido, la satisfacción laboral es un indicador clave del bienestar de los trabajadores y, al medirla, se pueden tomar decisiones que impacten en la gestión del capital intelectual de la empresa.

Locke (1976), afirma que, La satisfacción laboral representa un estado emocional positivo o placentero que surge de la percepción subjetiva que los empleados desarrollan a partir de sus experiencias laborales.

Según Sundstorm (1986), se manifiesta como una actitud del empleado hacia su trabajo, resultado de un juicio evaluativo basado en las experiencias pasadas y presentes que ha vivido en su entorno laboral.

Para Shermerhom, Hunt y Osborn (1987), este proceso implica un nivel gradual de experimentación emocional, donde el empleado puede desarrollar sentimientos positivos o negativos hacia su trabajo, según su vivencia personal.

Rice, Gentile y McFarlin (1991), la satisfacción laboral también implica una correspondencia entre lo que el empleado desea obtener de su trabajo y lo que percibe que este realmente le ofrece.

De acuerdo con Oshagbemi (1999), es, en esencia, una reacción afectiva que se genera cuando el trabajador compara los resultados obtenidos en su empleo con los que considera deseados, anticipados o merecidos.

Davis y Newstrom (2007) afirman que, la satisfacción laboral se configura como un conjunto de sentimientos, tanto favorables como desfavorables, que los empleados desarrollan en relación a su entorno laboral.

Como se puede observar en la tabla anterior, la satisfacción laboral se asocia con actitudes positivas dentro de la organización, que resultan de la percepción que los individuos tienen respecto a su entorno laboral. Además, implica el nivel de experimentación emocional que los empleados viven en su lugar de trabajo, y también se manifiesta como una reacción favorable o desfavorable hacia su labor, con sentimientos tanto positivos como negativos que pueden impactar, para bien o para mal, la productividad de la organización.

"La satisfacción laboral es actualmente uno de los temas más relevantes en la psicología del trabajo y de las organizaciones, ya que se refiere a una serie de sentimientos positivos que un trabajador experimenta en relación con su trabajo", según Caballero (citado por Montoya et al., 2016, p. 8). A partir de esta definición, podemos deducir que la satisfacción laboral es el conjunto de emociones que los colaboradores desarrollan en relación con su lugar de trabajo. Estos sentimientos, si son favorables, pueden contribuir al desarrollo de la organización; en caso contrario, podrían perjudicar los intereses de la misma.

En cuanto a las actitudes relacionadas con la satisfacción laboral, se define como un conjunto de actitudes que una persona desarrolla en torno a su situación de trabajo, ya sea hacia el trabajo en su conjunto o hacia aspectos específicos del mismo. De este modo, la satisfacción

laboral se convierte en un concepto integrador que engloba las actitudes de los individuos hacia diferentes facetas de su labor (Bravo et al., 1996).

Esto sugiere que la satisfacción laboral abarca las acciones y actitudes que los empleados desarrollan con respecto a su trabajo, ya sea de manera global o parcial, y hacia diversos aspectos de sus funciones.

La satisfacción laboral está estrechamente vinculada con la calidad de vida de los colaboradores dentro de una organización y depende de las actitudes que se manifiestan en el entorno laboral. Estas actitudes, favorables o desfavorables, están influenciadas por las experiencias que el trabajador ha vivido durante su permanencia en la organización. Estas experiencias muchas veces llevan al empleado a comprometerse con los objetivos de la empresa, priorizando los objetivos organizacionales sobre los individuales, lo que contribuye al aumento de la productividad.

La satisfacción laboral puede entenderse como el estado emocional positivo o placentero que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de una persona (Locke, 1976).

Davis y Newstrom (1993) señalan que la satisfacción en el trabajo es un sentimiento de relativo placer o malestar ("disfruto hacer diversas tareas") que se diferencia de los pensamientos objetivos ("mi trabajo es complejo") y de las intenciones conductuales ("planeo dejar este trabajo en tres meses"). Estos tres componentes ayudan a los gerentes a comprender mejor las reacciones de los empleados hacia su trabajo y a predecir su comportamiento futuro.

Por otro lado, Palma (2005, citado en Vereau, 2018) considera que, la satisfacción laboral es la actitud hacia el trabajo basada en los valores y la información adquirida a través de la experiencia laboral.

2.2.6. La Satisfacción Laboral

Para llevar a cabo un adecuado estudio de la satisfacción laboral, es fundamental analizar las dimensiones o componentes que permiten medir esta variable. Con este propósito, resulta útil citar a algunos autores y estudios relevantes que abordan estas consideraciones, como se muestra en la tabla 2.

Tabla 1

Dimensiones de la Satisfacción Laboral según autores

Autores	Dimensiones consideradas
---------	--------------------------

Herberg	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación Higiene
Vroom	<ul style="list-style-type: none"> • Planes de la compañía y dirección • Oportunidades de promoción • Contenido del trabajo • Supervisión • Recompensas económicas Condiciones de trabajo y compañeros de trabajo
Locke	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción con el trabajo • Satisfacción con el salario • Satisfacción con la promoción • Satisfacción con el reconocimiento • Satisfacción con los beneficios • Satisfacción con las condiciones de trabajo • Satisfacción con la supervisión • Satisfacción con los compañeros Satisfacción con la compañía y la dirección
Meliá y Peiró	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción con la supervisión • Satisfacción con la participación • Satisfacción con las prestaciones recibidas • Satisfacción intrínseca del trabajo Satisfacción con el ambiente físico de trabajo
Chiang Vega	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción con los superiores, gerencia o autoridad • Satisfacción con el contenido del trabajo • Satisfacción con las condiciones de trabajo • Satisfacción con las compensaciones • Satisfacción con las políticas de la empresa • Satisfacción con los compañeros y las relaciones humanas y sociales • Satisfacción con la participación y autonomía • Satisfacción con las oportunidades de promoción • Satisfacción con el desarrollo personal Satisfacción con la organización o grupo de trabajo
Palma	<ul style="list-style-type: none"> • Significación de la tarea • Condiciones de trabajo • Reconocimiento personal y/o social • Beneficios económicos

Nota: Extraído de (García, 2017, p. 69) de trabajo “Relación entre clima, satisfacción laboral y las ventas de los promotores de una empresa de telecomunicaciones de Lima”

Palma (2005) citado por Cahuana (2018) da a conocer cuatro dimensiones:

- Significación de tareas
- Condiciones de trabajo
- Reconocimiento personal y/o social

- Beneficios económicos. (pp. 59-60)

Para el presente estudio, tomaremos como referencia lo señalado por Palma, citado por Cahuana (2018). A continuación, describimos las dimensiones clave:

Significación de Tareas. Esta dimensión se refiere al impacto que el puesto tiene en la vida o el trabajo de otras personas dentro de la organización. En el caso del educador, mide el grado de satisfacción del estudiante con la enseñanza. (Palma, citado por Cahuana, 2018)

Condiciones de Trabajo. Se refiere al entorno en el que se desarrolla la labor, abarcando aspectos como el ambiente, los horarios, el tiempo de trabajo, así como los recursos materiales, equipos, infraestructura y la organización del espacio laboral. (Palma, citado por Cahuana, 2018)

Reconocimiento Personal. Esta dimensión evalúa el valor de reconocer los logros y errores, tanto propios como ajenos, en un entorno de trabajo colaborativo. Se enfoca en la relación horizontal entre colegas y estudiantes, reduciendo las distancias entre ellos. (Palma, citado por Cahuana, 2018)

Beneficios Económicos. Hace referencia a la ganancia que se obtiene de una actividad económica, la cual puede ser medida tanto en términos materiales como monetarios. (Palma, citado por Cahuana, 2018)

Según Locke (1976), la satisfacción laboral es "un estado emocional positivo o placentero que resulta de la valoración del trabajo o de las experiencias laborales" (p. 1300). Por otro lado, Robbins y Judge (2018) la definen como "una actitud general del trabajador hacia su empleo, la cual refleja el grado de satisfacción o insatisfacción que experimenta frente a diversos aspectos del mismo" (p. 75).

La satisfacción laboral es un constructo que refleja el grado en que los empleados se sienten realizados y contentos con su trabajo, incluyendo sus tareas, relaciones interpersonales y compensación. Esta variable es fundamental en el estudio del comportamiento organizacional, ya que tiene un impacto directo en la motivación, el rendimiento y la retención de empleados.

2.2.7. Dimensiones de la Satisfacción Laboral

Satisfacción con las Tareas. La satisfacción con las tareas laborales se refiere a cómo los empleados perciben sus responsabilidades y el contenido de su trabajo. Según Hackman y Oldham (1976), "cuando las tareas son significativas y retadoras, los empleados suelen

experimentar una mayor satisfacción con su trabajo, lo que a su vez incrementa su motivación y productividad" (p. 256). Un trabajo que permite autonomía y oportunidades de desarrollo personal genera un mayor nivel de satisfacción.

Relación con Compañeros y Superiores. Las relaciones interpersonales son fundamentales para un entorno de trabajo saludable. Davis y Newstrom (2020) señalan que "la calidad de las relaciones con los colegas y los superiores tiene un impacto significativo en la satisfacción laboral, ya que un ambiente de cooperación y apoyo mejora el bienestar emocional de los empleados" (p. 96). Un clima de confianza y respeto entre compañeros y jefes fomenta una mayor satisfacción.

Compensación y Beneficios. La compensación económica y los beneficios adicionales son un factor importante en la percepción de justicia y satisfacción en el trabajo. Robbins y Judge (2018) explican que "la satisfacción con la compensación no solo incluye el salario, sino también los beneficios no económicos como seguros, tiempo libre, y oportunidades de desarrollo" (p. 83). Una compensación justa y competitiva contribuye a la retención y motivación del personal.

Conexión entre la satisfacción laboral, el clima y los pilares de la educación. Los cuatro pilares de la educación planteados por Delors (1996) no sólo son esenciales en el aula, sino que también tienen una relación directa con la cultura del lugar de trabajo y la satisfacción laboral, ya que ayudan a las personas a desarrollar habilidades críticas para un buen clima laboral.

Aprender a conocer y su impacto en el clima laboral. Este pilar, al fomentar el pensamiento crítico y la capacidad de análisis, permite a los empleados adaptarse a entornos laborales dinámicos. Un trabajador que continuamente actualiza sus conocimientos contribuye a un clima laboral innovador, donde el aprendizaje organizacional y la resolución de problemas mejoran la productividad. Además, la curiosidad intelectual favorece la motivación intrínseca, un factor clave en la satisfacción laboral (Salanova et al., 2005).

Aprender a hacer y su aplicación en el desempeño laboral. La capacidad de aplicar conocimientos en situaciones reales (competencias técnicas y blandas) es esencial para un buen clima laboral. Habilidades como el trabajo en equipo, la gestión de conflictos y la creatividad influyen directamente en la eficiencia y la armonía organizacional. Según Robbins & Judge (2017), las empresas que fomentan estas competencias tienen empleados más satisfechos, ya que perciben mayor autonomía y reconocimiento.

Aprender a vivir juntos y su rol en la cohesión organizacional. Un clima laboral positivo depende en gran medida de la capacidad de los colaboradores para trabajar en diversidad, comunicarse asertivamente y resolver conflictos. Este pilar, al promover la empatía y la cooperación, reduce tensiones y fomenta un ambiente de respeto mutuo, lo que incrementa la satisfacción laboral (Goleman, 1998). Las organizaciones con altos niveles de inteligencia emocional suelen reportar menor rotación de personal.

Aprender a ser y su conexión con el bienestar laboral. La realización personal y el equilibrio emocional son fundamentales para la satisfacción en el trabajo. Empleados que desarrollan autonomía, resiliencia y propósito suelen mostrar mayor compromiso y menor estrés laboral (Maslach & Leiter, 2008). Empresas que promueven el crecimiento integral de sus trabajadores, no solo en lo profesional sino también en lo personal, logran climas laborales más saludables y sostenibles.

Los pilares de la educación no solo preparan individuos para la vida académica, sino que también son esenciales para construir entornos laborales positivos. Una fuerza laboral que "conoce", "hace", "vive juntos" y "es" de manera integral contribuye a un clima organizacional colaborativo y a una mayor satisfacción laboral, factores clave para el éxito empresarial.

2.3. Definición de Términos Básicos

La definición de términos básicos es fundamental para el desarrollo del marco conceptual y se divide en definiciones conceptuales y operacionales, según Sánchez (1998). Las definiciones conceptuales, también conocidas como definiciones constitutivas, se obtienen de libros o diccionarios especializados. Por otro lado, las definiciones operacionales especifican los pasos necesarios para medir el constructo o variable.

Autorrealización. Se refiere a la percepción del trabajador respecto a las oportunidades que el entorno laboral ofrece para su desarrollo personal y profesional, vinculado a las tareas realizadas y con una perspectiva de futuro.

Beneficios Económicos. Se define como la disposición del trabajador a realizar su labor en función de los aspectos remunerativos o incentivos económicos que resultan de su esfuerzo en las tareas asignadas.

Clima Laboral. Se entiende como el conjunto de cualidades, atributos o características relativamente permanentes de un entorno de trabajo específico, percibidas o experimentadas por las personas en la organización, que influyen en su conducta.

Comunicación. Es la percepción del grado de fluidez, rapidez, claridad, coherencia y precisión de la información relevante para el funcionamiento interno de la empresa y la atención a usuarios o clientes.

Condiciones Laborales. Se refiere a la provisión por parte de la institución de los elementos materiales, económicos y psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas asignadas.

Condiciones de Trabajo. Incluye todos los aspectos relacionados con la seguridad y salud del trabajador, no solo el salario, sino también el entorno físico, los equipos, instalaciones y útiles del centro de trabajo.

Desempeño Laboral. Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos establecidos, y se considera una estrategia individual para alcanzarlos.

Estrés Laboral. Es una respuesta adaptativa del organismo que inicialmente ayuda a responder de manera más rápida y eficaz a situaciones que lo requieren, preparando al cuerpo para un sobreesfuerzo y procesando más información sobre el problema para actuar de forma decidida.

Involucramiento Laboral. Se refiere a la identificación con los valores organizacionales y el compromiso con el cumplimiento y desarrollo de la organización.

Reconocimiento Personal y/o Social. Es la tendencia a evaluar el trabajo en función del reconocimiento propio o el de otras personas asociadas al trabajo, considerando los logros alcanzados o el impacto de estos en resultados indirectos.

Satisfacción Laboral. Es la tendencia relativamente estable del trabajador hacia su trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional.

Significación de la Tarea. Se refiere a la disposición hacia el trabajo en función de las atribuciones asociadas con el mismo, como el sentido de esfuerzo, realización, equidad y contribución material.

Supervisión. Se evalúa la funcionalidad y significación de los superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral, en términos de apoyo y orientación para las tareas que forman parte del desempeño diario.

2.4. Formulación de Hipótesis

Una hipótesis es un enunciado conjetural sobre la relación entre dos o más variables (Kerlinger, 2008). Su importancia radica en que se derivan de las teorías empleadas en la investigación o de otras hipótesis previas. Además, las hipótesis pueden ser sometidas a verificación empírica, y juegan un papel crucial en la ciencia al permitir la explicación de fenómenos.

Las hipótesis de investigación son enunciados proposicionales que establecen la relación entre las variables de estudio y deben cumplir con las siguientes características: a) deben estar definidas en una realidad cognoscible; b) las variables involucradas deben ser lo más concretas posible; c) debe existir una relación lógica entre las variables; d) el proceso de medición de las variables debe ser factible; y e) deben existir técnicas adecuadas para probar la hipótesis (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Entre las hipótesis tenemos:

2.4.1. Hipótesis General

- Existe relación directa significativa entre el clima laboral con la satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica 2024.

2.4.2. Hipótesis Específicas

- Existe relación directa significativa entre el clima laboral y la satisfacción con las tareas en los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica 2024.
- Existe relación directa significativa entre el clima laboral y las relaciones con compañeros y superiores en los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica 2024.
- Existe relación directa significativa entre el clima laboral y la compensación y beneficios en los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica 2024.

2.5. Variables de investigación

2.5.1. Variable Independiente: Dramatización

Definición Conceptual

Es el conjunto de características que definen a una organización y que perduran en el tiempo, influyendo en el comportamiento de sus miembros. Según Chiavenato (2009), se

refiere a la calidad de las características ambientales percibidas por los empleados, mientras que Robbins y Judge (2013) lo describen como un ambiente psicológico resultante de las políticas y prácticas organizacionales.

Definición Operacional

Se utilizará un cuestionario con escala de Likert para medir el clima laboral entre los empleados de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, evaluando las dimensiones de comunicación interna, relaciones interpersonales y condiciones de trabajo.

Dimensiones

- Comunicación interna
- Relaciones interpersonales
- Condiciones de trabajo

2.5.2. Variable Dependiente: *Habilidades Sociales*

Definición Conceptual

Es un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del individuo. Para Robbins y Judge (2013) la satisfacción laboral es un sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo que surge de la evaluación de sus características.

Definición Operacional

Se utilizará un cuestionario con escala de Likert para medir el grado de satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local, evaluando las dimensiones de satisfacción con las tareas, relaciones con compañeros y superiores, y compensación y beneficios.

Dimensiones

- Satisfacción con las tareas
- Relaciones con compañeros y superiores
- Compensación y beneficios

2.6. Matriz de Operacionalización de Variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Clima laboral	Es el conjunto de características que definen a una organización y que perduran en el tiempo, influyendo en el comportamiento de sus miembros. Según Chiavenato (2009), se refiere a la calidad de las características ambientales percibidas por los empleados, mientras que Robbins y Judge (2013) lo describen como un ambiente psicológico resultante de las políticas y prácticas organizacionales.	Se utilizará un cuestionario con escala de Likert para medir el clima laboral entre los empleados de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, evaluando las dimensiones de comunicación interna, relaciones interpersonales y condiciones de trabajo.	Comunicación interna	<ul style="list-style-type: none"> • Claridad en la transmisión de información. • Canales de comunicación efectivos. • Transparencia en la información. 	Ordinal Escala de Likert 5 = Siempre 4= Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi nunca 1 = Nunca
			Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo y colaboración entre colegas • Confianza mutua • Resolución de conflictos 	
			Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Espacio físico adecuado • Carga laboral • Seguridad en el trabajo 	
Variable 2 Satisfacción laboral	Es “un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias	Se utilizará un cuestionario con escala de Likert para medir el grado de satisfacción laboral de	Satisfacción con las tareas	<ul style="list-style-type: none"> • Claridad en la asignación de tareas • Adecuación del nivel de complejidad de las tareas • Sentido de logro en la ejecución de las tareas 	

	<p>laborales del individuo". Para Robbins y Judge (2013) la satisfacción laboral es "un sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo que surge de la evaluación de sus características".</p>	<p>los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local, evaluando las dimensiones de satisfacción con las tareas, relaciones con compañeros y superiores, y compensación y beneficios.</p>	<p>Relaciones con compañeros y superiores</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo recibido de los compañeros. • Relación de confianza con los superiores • Colaboración en la resolución de problemas laborales. 	
			<p>Compensación y beneficios</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción con el salario. • Percepción de equidad en la compensación • Acceso a beneficios adicionales 	

III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación

Por la naturaleza del problema de estudio se realizará una investigación de tipo básica.

La investigación básica, busca generar conocimiento teórico sin un propósito práctico inmediato. Está orientada a ampliar el entendimiento de los fenómenos estudiados, desarrollando teorías y principios universales. Según Hernández Sampieri et al. (2014), la investigación básica se concentra en obtener conocimientos sobre los principios subyacentes a los fenómenos, sin la intención directa de aplicarlos a situaciones específicas. De igual manera, Tamayo y Tamayo (2004) señalan que la investigación básica tiene como objetivo aumentar el cuerpo de conocimiento científico, sin tener en cuenta las aplicaciones prácticas inmediatas de dicho conocimiento.

3.2. Nivel de investigación relacional

Por el alcance del problema de investigación se desarrollará un estudio descriptivo correlacional.

El nivel de investigación relacional se refiere a estudios que analizan la relación entre dos o más variables sin manipularlas. Este tipo de investigación permite describir cómo se relacionan entre sí, aunque no establece causalidad. Según Kerlinger y Lee (2002), la investigación relacional se interesa por la identificación de relaciones y su grado entre las variables involucradas. Para Sampieri et al. (2014), este nivel busca “medir el grado de asociación o correlación que existe entre dos o más variables, evaluando su relación sin manipulación directa”.

3.3. Métodos de Investigación

En el proceso de la investigación se emplearán diversos métodos para la búsqueda y análisis de información, como el método analítico y el sintético. Para la construcción del conocimiento, se utilizarán el método inductivo-deductivo y el método hipotético-deductivo. Además, se recurrirá al método descriptivo y al método estadístico. Los principales métodos que se aplicarán en esta investigación son los siguientes:

3.3.1. Método General

El método general que se empleará será el método científico, también llamada método general de investigación científica. “Es una mega orientación o macro estrategia que entraña la abstracción de una serie de actividades que, según se entiende, debería tener un método si se

desea que sea considerado como un método de investigación científica”. (Caballero, 2013, p. 81).

Históricamente en la ciencia ha predominado tres formas de métodos científicos, siendo el primero el baconiano para el cual la generación de conocimiento es mediante el proceso de inducción, el galileano cuya generación del conocimiento es la experimentación y el cartesiano cuya generación del conocimiento es mediante la duda basado en el análisis y síntesis (Bernal, 2010). Con todo ello los métodos de investigación que se usarán son:

3.3.2. Método Analítico

Este método se emplea para descomponer un fenómeno o problema en sus partes más simples, con el fin de entender mejor sus elementos constituyentes. Según Sabino (2014), el análisis implica separar un todo en sus partes para observar sus relaciones e interacciones. Asimismo, Tamayo (2004) señala que este método permite "examinar detalladamente las partes de un fenómeno para comprender su estructura y funcionamiento". Entonces este permitirá descomponer la realidad problemática en sus partes para un análisis más conciso y luego sintetizar los resultados de los análisis en proposiciones generales realizadas por el investigador (Melendez, 2011).

3.3.3. Método Sintético

Es el proceso inverso al analítico, ya que busca integrar los elementos separados en una comprensión holística. Sabino (2014) menciona que la síntesis implica la recomposición de las partes analizadas para reconstruir el fenómeno en su totalidad. Tamayo (2004) agrega que el método sintético permite la integración de las partes para formar un todo coherente y significativo.

3.3.4. Método Inductivo-Deductivo

Este método combina la inducción, que se basa en la observación de casos particulares para llegar a generalizaciones, y la deducción, que parte de principios generales para aplicarlos a situaciones particulares. Hernández Sampieri et al. (2014) afirman que el método inductivo parte de la observación de hechos para extraer conclusiones generales, mientras que el método deductivo aplica teorías o leyes a casos concretos para verificar su validez. A su vez, Blaxter et al. (2010) destacan que la combinación de inducción y deducción permite desarrollar hipótesis y luego someterlas a prueba mediante observaciones empíricas. Por ello, el método inductivo, permitirá partir de la observación de fenómenos o situaciones particulares, de la realidad, es decir de casos individuales de los trabajadores, para luego generalizarlo y buscar una

explicación (Melendez, 2011). El deductivo, permitirá deducir a partir de enunciados o teorías generales del clima laboral y luego dar las explicaciones de la satisfacción laboral en la organización o el centro laboral (Melendez, 2011).

3.3.5. Método Hipotético-Deductivo

Este método parte de la formulación de hipótesis que luego se verifican o refutan mediante la observación y el análisis. Popper (2002) describe este método como un proceso sistemático para contrastar hipótesis mediante la deducción y la experimentación. Bunge (2004) añade que el método hipotético-deductivo permite deducir consecuencias lógicas a partir de una hipótesis y luego verificar su validez mediante la observación o el experimento.

3.3.6. Método Descriptivo

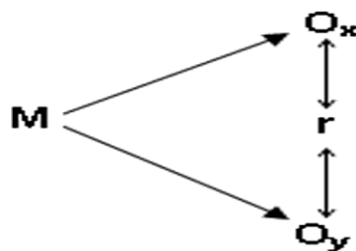
El método descriptivo se utiliza para observar y describir los fenómenos tal como ocurren, sin intervenir en ellos. Según Salkind (2010), el objetivo de la investigación descriptiva es proporcionar una representación precisa de las características de las personas, situaciones o fenómenos. Por su parte, Arias (2012) menciona que este método permite recolectar datos que describen los eventos y las características de un grupo de personas o fenómenos en estudio.

3.3.7. Método Estadístico

El método estadístico se utiliza para analizar datos numéricos y establecer patrones o tendencias a partir de estos. Según Levin y Rubin (2012), la estadística es fundamental para el análisis de datos cuantitativos, permitiendo resumir, interpretar y extrapolar resultados. En la misma línea, Levin y Fox (2014) mencionan que el uso del método estadístico es clave para validar hipótesis y obtener conclusiones precisas basadas en la evidencia.

3.4. Diseño de la Investigación

El diseño descriptivo correlacional se utiliza para describir relaciones entre variables en un contexto específico, sin intervención del investigador. Este tipo de diseño busca cuantificar el grado de asociación entre las variables, como menciona Creswell (2014), quien indica que en un estudio correlacional se exploran las relaciones entre variables con el propósito de determinar su relación o covariación. Para Bisquerra (2004), el diseño correlacional se centra en el análisis de la relación entre dos o más variables sin establecer una relación causal. Entre el esquema tenemos:

**Donde:**

M : Muestra

O_x : Variable 1 (Clima laboral).

O_y : Variable 2 (Satisfacción laboral).

3.5. Población, Muestra, Muestreo**3.5.1. Población**

Para el presente trabajo de investigación, la población estará compuesta por 60 trabajadores administrativos, tanto nombrados como contratados, de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Churcampa, Huancavelica.

En las investigaciones de enfoque cuantitativo, y en concordancia con Gonzáles et al. (2018), la población se define como: “El total de los elementos de estudio, sujetos u objetos identificados por el investigador, que comparten una o más características o propiedades comunes, de quienes se recogerá información” (p.99).

En este estudio, la población elegida se ha caracterizado según los siguientes criterios:

Población Objetivo. Todos los trabajadores administrativos de la Dirección de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica, que laboran en 2024.

Población Accesible. Los trabajadores administrativos seleccionados como muestra de la UGEL Churcampa, Huancavelica, en 2024.

Marco Muestral. Relación de trabajadores de la UGEL Churcampa, Huancavelica, en 2024.

Unidad de Análisis. Trabajadores de la UGEL Churcampa, Huancavelica, en 2024.

3.5.2. Muestra

La muestra es una parte de la población que comparte características en común y constituye un subconjunto de las unidades que conforman dicha población. Este subconjunto

es obtenido mediante un proceso de muestreo para recolectar información, pero es fundamental que las muestras sean representativas (González et al., 2018).

En las investigaciones cuantitativas, el factor determinante al evaluar una muestra es su representatividad, es decir, que la muestra debe reflejar las proporciones y atributos de la población en relación con la característica que se está estudiando. Sin embargo, hasta la fecha, no existe un método que garantice completamente estos requisitos.

Para determinar el tamaño de la muestra, se aplicará la siguiente fórmula para poblaciones finitas.

$$n_o = \frac{Z^2 \times N \times P \times Q}{Z^2 \times P \times P + (N-1) E^2}$$

Donde:

N = Población

P = Probabilidad de éxito

Q = Probabilidad de fracaso

Z = Nivel de significancia

E = Estimación de error

Entonces la muestra calculada será reemplazando los valores:

$$n_o = \frac{1.96 \times 67 \times 0.5 \times 0.5}{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 + (67-1) 0.05^2} = 53$$

Al desarrollar la fórmula, se tiene el tamaño de la muestra:

$$n_o = 53$$

Para este estudio entonces se seleccionó una muestra conformada de 53 trabajadores.

3.5.3. *Muestreo*

En el presente estudio se empleará un muestreo probabilístico, ya que todos los integrantes de la población tendrán la misma posibilidad de ser seleccionados como parte de la muestra.

De acuerdo con la clasificación de los métodos de muestreo, estos se dividen en probabilísticos y no probabilísticos. En el muestreo probabilístico, se conoce explícitamente la probabilidad de que cada elemento sea seleccionado; mientras que, en el muestreo no probabilístico, los elementos se eligen mediante técnicas no aleatorias, lo que hace imposible estimar la probabilidad de que cada uno pertenezca a la muestra (Polit & Hungler, 2000).

En esta investigación se utilizará el muestreo aleatorio simple, considerando la accesibilidad de la población.

3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos están estrechamente vinculados, ya que cada técnica cuenta con su correspondiente instrumento para recopilar la información del estudio. La elección de una técnica dependerá de la necesidad de abordar a los sujetos investigados o de recoger datos de otras fuentes (Caballero, 2014).

Para este trabajo de investigación, se empleará la técnica indirecta de la encuesta para la recopilación de datos de las variables en estudio.

Según González et al. (2018), la técnica se define como “el conjunto de reglas y procedimientos que le permite al investigador establecer una relación con el objeto o sujeto de la investigación.” (p. 114).

Tabla 2

Técnicas e instrumento utilizados en la investigación

Técnica	Instrumentos
Encuesta	Cuestionario de encuesta.

Nota: Elaboración propia.

3.7. Validez de los Instrumentos

Para la recolección de datos se ha elaborado el cuestionario para medir ambas variables, los mismos serán sometidos para su evaluación mediante el juicio de tres expertos y sus resultados serán procesados mediante el programa SPSS.

La validez se refiere al grado en que un instrumento mide realmente lo que se propone medir. Es decir, si un cuestionario mide adecuadamente las variables de interés en un estudio, se dice que tiene validez. Según Hernández-Sampieri et al. (2014), la validez implica que los resultados obtenidos a través de un instrumento son representativos de la realidad que se quiere analizar. A su vez, Kerlinger y Lee (2002) definen la validez como la exactitud con que un

instrumento mide lo que pretende medir, lo que implica que los resultados deben ser interpretables en el contexto del concepto en estudio.

3.8. Confiabilidad de los Instrumentos

El cuestionario validado se sometió a pilotaje aplicando en un grupo ajeno a la muestra, sus resultados se organizan y se procesan con el programa SPSS para determinar la confiabilidad de los ítems.

La confiabilidad hace referencia a la consistencia o estabilidad de los resultados que un instrumento produce cuando se aplica en repetidas ocasiones bajo las mismas condiciones. Según Bisquerra (2012), un instrumento es confiable si al ser aplicado en varias ocasiones a un mismo grupo de personas, arroja los mismos resultados, o resultados muy parecidos. Hernández-Sampieri et al. (2014) indican que la confiabilidad se refiere a la precisión del instrumento, es decir, a la capacidad de un instrumento para arrojar resultados consistentes a lo largo del tiempo y en diferentes circunstancias.

3.9. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Las técnicas de procesamiento y análisis de datos son fundamentales en una investigación descriptiva correlacional, ya que permiten organizar, depurar, interpretar y presentar los datos recolectados de manera que respondan a los objetivos del estudio y permitan identificar relaciones entre las variables. Estas técnicas incluyen procedimientos que van desde la tabulación de datos, el uso de estadísticas descriptivas hasta estadísticas inferencial para el análisis de correlaciones y regresiones.

Según Hernández-Sampieri et al. (2014), las técnicas de procesamiento de datos consisten en un conjunto de actividades que permiten preparar la información obtenida a través de instrumentos de recolección de datos para su análisis, lo cual incluye desde la codificación, la tabulación y la construcción de bases de datos. El análisis de datos, por su parte, involucra "el uso de métodos estadísticos para interpretar la información, detectar patrones y relaciones, y responder a las hipótesis de investigación".

Por otro lado, Bisquerra (2012) menciona que el análisis de datos "consiste en una serie de técnicas que permiten realizar cálculos, representar gráficamente los resultados y buscar relaciones entre variables con el fin de explicar fenómenos observados". Además, enfatiza la importancia de seleccionar adecuadamente las técnicas de acuerdo con el tipo de datos y el diseño de investigación utilizado, como es el caso de los análisis correlacionales en estudios descriptivos relacionales.

IV. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Recursos

4.1.1. Recursos humanos

Investigador : Prof. Enerson LLACTA HUAROC
Correo : Enersonllacta2407@hotmail.com
Código ORCID : <http://orcid.org/0009-0001-9752-0752>
Asesor : Dr. Bibiano Alcarraz Carbajal
Correo : alcarrazcarbajalbibiano@gmail.com
Código ORCID : <http://orcid.org/0009-0001-87985268>
Participantes : 53 trabajadores
Consultor metodológico: 01
Consultor estadístico: 01
Consultor lingüístico: 01
Equipo de apoyo 03

4.1.2. Recursos materiales

Los recursos materiales posibilitarán la ejecución del proyecto de investigación como los materiales de escritorio, material bibliográfico digital e impresa, equipos tecnológicos y servicios.

4.2. Presupuesto

Bienes

Descripción	Cantidad	P. Unit (S/)	Total (S/)
Materiales de Escritorio			
Papel bond	1 millares	17.00	17.00
Lapiceros	1 caja	14.00	14.00
Material bibliográfico	2 libros	20.00	40.00
Lápices	6 caja	6.00	36.00
Plumones	6 unidades	2.00	12.00
Resaltadores	4	3.00	12.00
Libros	1	35.00	35.00
Tajador	60	1.00	60.00
Engrapador	1	17.00	17.00
Grapas	1 caja	6.00	6.00
Borrador	60	1.00	60.00
Total, parcial			S/ 309.00

Servicios

Viáticos	5 salidas	20.00	60.00
Movilidad	3 salidas	15.00	45.00
Anillado del proyecto	3 unidades	20.00	60.00
Empastado del informe	3 unidades	20.00	60.00
Internet	3 meses	30.00	90.00
Impresión del proyecto	3 unidades	30.00	90.00
Validación y fiabilidad del instrumento	3 unidades	10.00	30.00
Procesamiento de datos	1 unidades	100.00	100.00
Impresión del informe de investigación	6 unidades	20.00	120.00
Material experimental	2 unidades	0.10	40.00
Fotocopiado	120 hojas	0.20	24.00
Quemado en CD del informe	2 unidades	4.0	8.00
Otros	-.-	-.-	100.00
Total, parcial			S/827.00

Resumen total del presupuesto:

PRESUPUESTO	TOTAL (S/.)
Bienes	S/ 309.00
Servicios	S/ 827.00
TOTAL	1136.00

4.3. Financiamiento

Para realizar el presente trabajo de investigación, se dispone de los recursos y la posibilidad de su autofinanciamiento, por tanto, será cubierto los requerimientos en su totalidad por el investigador.

V. REFERENCIAS

- Alvarez, J. (2017). *Presupuesto por Resultados*. Lumbreras.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación* (6ª ed.). Episteme.
- Banco Mundial (2011). *Buenas Prácticas recientemente identificadas de Gestión para Resultados de Desarrollo*. OCDE - Banco Mundial. (1ra ed.) OCDE.
- Bellot, J. F. (2005). *Déficit público e instituciones presupuestarias: el caso de la comunidad autónoma de la región de Murcia 1983 - 2003*. Universidad de Murcia.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación*. Pearson Prentice Hall.
- Bizneo HR. (2023). *7 indicadores del clima laboral y cómo medirlos*. Recuperado de: <https://www.bizneo.com/blog/7-indicadores-del-clima-laboral/>
- Bisquerra, R. (2004). *Metodología de la investigación educativa*. (1ra ed.) La Muralla.
- Bisquerra, R. (2012). *Metodología de la investigación educativa*. (3ra ed.) La Muralla.
- Boada Llerena, N. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú*. Journal of Economics, finance and Internatinal Business. 3 (1), 75-103. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398/740>
- Bordas Martínez, M. J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=7ICxCwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Blaxter, L., Hughes, C., & Tight, M. (2010). *Cómo investigar* (4ta ed.) Open University Press.
- Bunge, M. (2004). *La ciencia, su método y su filosofía*. Siglo XXI.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Trillas.
- Caballero Romero, A. (2013). *Metodología integral innovadora para planes y tesis*. La metodología del cómo formularlos. Cengage Learning Editores.
- Caballero, A. (2014). *Metodología integral innovadora para planes y tesis*. La metodología del cómo formularlos. CENGAGE Learnig.
- Cabero, J., & Llorente, M. (2008). *La alfabetización digital de los alumnos*. Competencias digitales par a el siglo XXI. Universidad de Sevilla.
- Cahuana Casiano, B. M. (2018). *Estilo de liderazgo del equipo directivo y Satisfacción laboral de docentes en la Instituciones Educativas Públicas-Pisco 2015*. UNH.
- Caligiore, I., & Díaz, J. A. (2003). *Clima Organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: estudio de un caso*. Revista Venezolana de Gerencia. 8(24), 644-658. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/290/29002408.pdf>

- Campbell, H., & Stanley, P. (1966). *Diseños experimentales*. El Universitario.
- Cano, E. (2005). *Como mejorara las competencias docentes*. Grao.
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica*. San Marcos.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (8a ed.). McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (2a ed.). McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Gestión del Talento Humano*. McGraw Hill. Recuperado de: https://www.academia.edu/42223113/Chiavenato_I_2009_Gesti%C3%B3n_del_Talento_Humano
- Chiavenato, I. (2017). *Introducción a la teoría general de la administración* (10.a ed.). McGraw-Hill Interamericana. Recuperado de: https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf
- Chiang, M., Martín, M. J., & Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Servicios Editoriales S.L.
- Chicmana, R. (2018). *Liderazgo de los directores y Satisfacción laboral de los docentes de Instituciones Educativas del Distrito Daniel Hernández Tayacaja-Huancavelica*. UNH.
- Chiroque, C. M., & Piscocoya, M. L. (2013). *Satisfacción Laboral y Productividad Laboral: Una Revisión de Literatura*. PUCP.
- Choque, J. J. (2018). *Correlación entre la frecuencia de uso de la plataforma educativa NIMBUS y el rendimiento académico en estudiantes del curso de Matemática Básica I de Ingenierías, Universidad Tecnológica del Perú*. (Tesis de maestría), Universidad Católica de Santa María.
- Chu Lau, M. (2008). *Ejecución presupuestal de los créditos suplementarios en la administración financiera del ministerio de educación*. Universidad San Martín De Porres. Universitaria.
- Contreras I, V., Reynaldo G, K., & Cardona A, L. C. (2015). *Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería*. *Cubana de Enfermería*, 31(1), 58-69. <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/478/116>
- Cordova, I. (2010). *Estadística Aplicada a la Investigación*. San Marcos.
- Criollo Delgado, S. S. (2019). *Clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores administrativos del SEGAT Trujillo*. UCV.

- Creswell, J. W. (2014). *Diseño de la investigación: enfoques cualitativos, cuantitativos y métodos mixtos* (4a ed.). Sage.
- Davis, K., & Newstrom, J. (2020). *Comportamiento humano en el trabajo*. McGraw-Hill. Recuperado de: <https://biblioteca.ufm.edu/opac/record/193783>
- Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro: Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI*. UNESCO.
- Dialenga (2023). *Cómo la comunicación interna mejora el clima laboral: guía completa*. Recuperado de: <https://www.dialenga.com/como-la-comunicacion-interna-mejora-el-clima-laboral-guia-completa-dialenga/>
- Diego Solano, J. (2019). *Clima Institucional y el Estrés Laboral en los docentes de la institución educativa N° 31501 Sebastian Lorente, Huancayo-2015*. [Tesis de licenciatura] UNH.
- Escobar Villanueva, R. (2019). *Estrés y Satisfacción Laboral e acompañantes técnicos en la Unidad Territorial Junín del Programa Nacional Cuna Mas 2018*. [Tesis de licenciatura] UNH.
- Escurra, L. M. (1988). *Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces*. Revista de Psicología, 6(2), 103-111. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/4555>
- Eyssautier, M. (2002). *Metodología de la investigación*. Desarrollo de la inteligencia. Thomson Editores.
- Franciskovic, J. (2013). *Retos de la gestión pública: presupuesto por resultados y rendición de cuentas*. Universidad ESAN. Universitaria.
- Freyre, E. (2019). *60 mejores Lugares para trabajar*. Great Place To Work. Recuperado de: <https://www.greatplacetowork.com.pe/images/lists/las-mejores-2019/Mejores-Lugares-para-Trabajar-2019.pdf>
- García, M. I. (2017). *Relación entre el clima, satisfacción laboral y las ventas de los promotores de una empresa de telecomunicaciones de Lima-2017*. URP.
- García-Montalvo, J. (2020). *Satisfacción laboral y su impacto en el desempeño*. Revista de Psicología Organizacional, 35(4), 234-250.
- García, P. (2020). *Gestión del talento humano: Claves para el desarrollo organizacional*. Ediciones Díaz de Santos. Recuperado de: <https://www.diazdesantos.com/gestion-del-talento-humano.html>
- Gerencia de Planeamiento Presupuesto y Acondicionamiento Territorial. (2017). *Informe de programas del PPR*. GRH.
- Gobierno Regional de Huancavelica. (2013). *PPR - Presupuesto por Resultados*. GRH.

- Goldfrank, B. (2006). *Los procesos de "presupuesto participativo" en América Latina: éxito, fracaso y cambio*. Universidad de Nuevo México.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. Bantam Books.
- Guzman, M. (2005). *Sistema de control de gestión y presupuesto por resultados*. Ministerio de Hacienda.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). *Motivación a través del diseño de trabajo: Prueba de una teoría. Comportamiento organizacional y desempeño humano*. 16(2), 250-279. Recuperado de: [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hall, R. (1996). *Organizaciones, Estructura, Procesos y Resultados*. (2da. ed.). Prentice Hall.
- Heidy, B. (2008). *Sistema de evaluación y control de gestión - Presupuesto por Resultados*. Universitaria.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill. Recuperado de: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hodgetts, R. M., & Altman, S. (1985). *Comportamiento de las organizaciones* (6ta. ed.). Interamericana S.A. de C.V.
- Hurtado, A. (2011). *La gestión municipal en el marco del plan de desarrollo local concertado del distrito de San Andrés de Cutervo- Cajamarca, años 2007-2010*. Universidad Nacional de Trujillo. Universitaria.
- Islas, A. (2014). *Utilidad y ventaja de la nueva gestión pública para reformar al sector público: el presupuesto participativo en la delegación Tlalpan 2011-2013*. Universidad Nacional Autónoma de México. Universitaria.
- Kerlinger, F. (2008). *Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales*. Mc Graw-Hill.
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2002). *Fundamentos de la investigación del comportamiento* (4a ed.). Wadsworth.
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2002). *Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales*. McGraw-Hill.
- Levin, J., & Fox, J. A. (2014). *Estadísticas elementales en la investigación social* (12va ed.). Pearson.
- Levin, R. I., & Rubin, D. S. (2012). *Estadística para administración y economía* (8ª ed.). Pearson.
- Locke, E. A. (1976). *La naturaleza y las causas de la satisfacción en el trabajo*. En M. D.

- Dunnette (Ed.), Manual de psicología industrial y organizacional. (1297-1349). Rand McNally.
- Locke, E. A. (1976). *La naturaleza y las causas de la satisfacción en el trabajo*. En M. D. Dunnette (Ed.), Manual de psicología industrial y organizativa. 1297-1349. Rand McNally.
- Luza Castillo, F. F. (2017). El clima laboral, la satisfacción laboral y la calidad educativa de instituciones educativas de Lima. UCV.
- Manosalvas Vaca, C. A., Manosalvas Vaca, L. O., & Nieves Quintero, J. (2016). *El clima organizacional y la satisfacción laboral: Un análisis cuantitativo riguroso de su relación*. (26), 5-15. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3223/322339789001.pdf>
- Maslach, C. y Leiter, M. P. (2008). *La verdad sobre el agotamiento: cómo las organizaciones causan estrés personal y qué hacer al respecto*. Jossey-Bass.
- Melendez, W. (2011). *Técnicas de Investigación Cuantitativa*. CREA.
- Mena, M. (2004). *Sociedad Civil y Presupuesto Participativo*. San Marcos.
- Montoya Cáceres, P., Bello-Escamilla, N., Bermude Jara, N., Burgos Rios, F., Fuentealba Sndoval, M., & Padilla Pérez, A. (2016). *Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena*. Ciencia & Trabajo, 7-13. Obtenido de <http://www.cienciaytrabajo.cl>
- Morán, G., & Alvarado, D. (2010). *Método de investigación*. Pearson.
- Nagel, E. (1974). *La estructura de la ciencia*. Paidós.
- Nailted (2023). *Cómo medir el clima laboral: 8 indicadores clave*. Recuperado de: <https://nailted.com/blog/es/como-medir-el-clima-laboral/>
- Organización mundial de la salud. (2016). *Muestreo*. Coruña.
- Ortega, A. (2016). *Hacienda Pública*. Ministerio de Economía y Finanzas.
- Palma Carrillo, S. (2004). *Escala clima laboral*. CL-SPC.
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Pedraza Melo, N. A. (2018). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano*. *Lasallista de Investigación*, 15(1), 90-101. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/695/69559148009/>
- Peña, M., Díaz, M., & Carrillo, A. (2013). *Relación de Factores en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de una Pequeña Empresa de la Industria Metal-Mecánica*. *Revista Internacional de Administración & Finanzas*.



- Pérez, M. (2019). *Factores psicosociales y condiciones de trabajo en organizaciones*. Pearson.
 Recuperado de: <https://www.pearson.com/store/p/factores-psicosociales-en-el-trabajo/P100000456>
- Polit, D., & Hungler, B. (2000). *Investigación científica en ciencias de la salud*. McGraw-Hill.
- Prieto, M. (2012). *Influencia de la Gestión del Presupuesto por resultados en la calidad del gasto en las municipalidades del Perú*. Universidad San Martín de Porres. Universitaria.
- Popper, K. (2002). *La lógica del descubrimiento científico*. Routledge.
- Reily, T. (2010). *Acercándonos al Presupuesto por Resultados*. Universidad.
- Robbins Stephen, P., & Coulter, M. (2005). *Administración*. Pearson Educación.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional* (15a ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Education.
 Recuperado de: https://www.academia.edu/114086005/Comportamiento_organizacional_17a_edici%C3%B3n
- Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2017). *Comportamiento organizacional* (17.^a ed.). Pearson.
- Rodriguez, D. M. (1999). *Diagnóstico Organizacional* (3ra. ed.). Alfa omega.
- Rosiles Villalobos, A., Lugo Ramírez, L. A., Clara Zafra, M. Á., & Ramírez Dolores, C. A. (2020). *Análisis estadístico de la relación entre clima laboral y satisfacción laboral: Caso de una dependencia gubernamental en Coatzacoalcos*. Aposta Revista de Ciencias Sociales, 86-102. Obtenido de <http://apostadigital.com>
- Sabino, C. (2014). *El proceso de investigación*. Panapo.
- Salanova, M., Agut, S. y Peiró, J. M. (2005). *Vinculación de los recursos organizacionales y el compromiso laboral con el rendimiento de los empleados y la lealtad de los clientes: la mediación del clima de servicio*. Revista de Psicología Aplicada, 90(6), 1217-1227.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1217>
- Sánchez Carlessi, H., & Reyes Meza, C. (2015). *Metodología y diseños en la Investigación Científica*. Business Support Anecth.
- Sánchez Morales, Y. S. (2020). *Clima Laoral y productividad en la empresa NSP Courier - Tarapoto*, 2019. UCV.
- Sanchez, C. (1998). *Metodología de la Investigación Científica*. Lumbreras.
- Sanchez, H. (2017). *Metodología de la Investigación Científica*. Busines Support Aneth S.R.L.
- Salkind, N. J. (2010). *Enciclopedia de diseño de investigación*. Sage.
- Schick. (2009). *Oportunidad, estrategia y tácticas de la reforma del sector público*. Universitaria.

- Shack, N. (2006). *Presupuestar en el Perú*. CEPAL.
- Sierra, R. (2002). *Técnicas de investigación social*. Paraninfo.
- Silva, I. (2009). *Metodología para la elaboración de estrategias de desarrollo local*. San Marcos.
- Sour, L. (2007). *Los resultados del Presupuesto Participativo*. Centro de investigación y docencias económicas México - Toluca, Documentos de trabajo. Universitaria.
- Tamayo y Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. Limusa.
- Toro, I. D., & Parra, R. D. (2010). *Fundamentos epistemológicos de la investigación y la metodología de la investigación cualitativa/cuantitativa*. Fondo Editorial Universidad EAFIT.
- Yeren Gomez, Y. K. (2017). *Satisfacción Laboral y Productividd de los colaboradores en el Empresa Klauss*. S.A. Lima-2016. UAP.

ANEXOS

Anexo 1. Resolución de aprobación de proyecto de investigación.

"Educar en la Diversidad Construimos un País Justo y Solidario"






**ESCUELA DE EDUCACIÓN
SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA
"JOSÉ SALVADOR CAVERO OVALLE"**
RM.N° 267-2020-MINEDU

PROGRAMA DE PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE
APROBACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
PARA LA OBTENCIÓN DEL GRADO ACADÉMICO
DE BACHILLER EN EDUCACIÓN
PPD 2024 I
AULA 7

R.D. No. 738-2024-EESP.Púb."JSCO"/DG.-HTA

Dr. WALTER MARIANO ARCE VILLAR
DIRECTOR GENERAL (e)

HUANTA - 2024



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Resolución Directoral No. 738-2024 EESP.Púb. "JSCO"/DG.-HTA

Huanta, 26 de julio de 2024

El Director General de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "José Salvador Cavero Ovalle" de Huanta;

VISTO:

El **INFORME N° 090-2024-SA-EESP "JSCO"-HTA** de fecha 11 de julio de 2024, con número de expedientes: TM20242908-F en la que, el Formador de Investigación del Programa de Profesionalización Docente 2024 Ciclo I del Programa de Estudios de Educación Primaria Intercultural Bilingüe Aula 7, remite legajos expeditos para la tramitación y otorgamiento de Resolución Directoral de Aprobación de los Proyectos de Investigación en el marco del cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos a fin de oficializar y garantizar su ejecución;

CONSIDERANDO:

Que, La **LEY N° 30512** Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes, **DS No 010-2017-MINEDU** Reglamento de la Ley N° 30512, **DU No 017-2020-MINEDU** Establece Medidas Para el Fortalecimiento de la Gestión y el Licenciamiento de los Institutos y Escuelas de Educación Superior en el marco de la Ley N° 30512, **DS N° 016-2021-MINEDU** Modifica el Reglamento de la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes y lo adecua a lo dispuesto en el Decreto de Urgencia N° 017-2020 que establece medidas para el fortalecimiento del Licenciamiento de Institutos y Escuelas de Educación Superior en el marco de la Ley N° 30512 y **LEY N° 31653** Ley que Modifica la Ley 30512; RM No 441-2019-MINEDU Lineamientos Generales Académicos y demás normas;

Que, la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "José Salvador Cavero Ovalle" de Huanta, institución licenciada mediante la RM No 267-2020-MINEDU y en amparo a la normativa general, Documentos de Gestión Institucional, Reglamento Institucional y Reglamento de Grados y Títulos, tiene facultad de planificar, organizar, ejecutar y evaluar el proceso de titulación de los egresados de formación inicial docente y formación continua y garantizar su acreditación profesional.

Que, es Política de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "José Salvador Cavero Ovalle" de Huanta, distrito y provincia del mismo nombre, región de Ayacucho; garantizar el otorgamiento del Grado Académico de Bachiller en Educación y el Título Profesional de Licenciada/o a los/las egresados/as de Formación Inicial Docente de los Programas de Estudios Licenciados, así como, de Formación Continua del Programa de Profesionalización Docente previa sustentación y aprobación del trabajo de investigación y de tesis respectivamente en concordancia a la normativa general y documentos de gestión institucional.

Que, estando conforme al Reglamento Institucional y al Reglamento de Grados y Títulos, al Reglamento Institucional, a la Ley No 30512 Ley General de los Institutos Superiores Pedagógicos y Escuelas Superiores de Formación Docente Públicos y Privados, su reglamento y modificatorias, asimismo, a los Lineamientos Académicos Generales que señalan que el proceso de otorgamiento del **Grado Académico de Bachiller en Educación** es mediante la sustentación del Trabajo Investigación con el fin de generar conocimientos y propuestas que contribuyan a la mejora continua de la calidad de la educación.

Que, el Programa de Profesionalización Docente 2024 I, en el marco de la RDRS No 00075-2023-GRA/GR-GG-GRDS-DREA-DR, resolución con la que aprueban las metas de admisión para el PPD 2024 I, es un programa que conduce a la obtención del Grado Académico de Bachiller en Educación y Título Profesional de Licenciado/a en Educación Inicial Intercultural Bilingüe y Educación Primaria Intercultural Bilingüe, el **Formador Asesor del Módulo de Práctica de**



ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA
 "JOSÉ SALVADOR CAVERO OVALLE"
 Huanta – Ayacucho

Ley Creación N° 18737
 Reapertura RM. N° 228-87-ED
 Adecuación a Instituto DS. N° 01
 Autorización de Funcionamiento DS. N° 01
 Escuela de Educación RM. N° 267-2023



Investigación del Aula 7, elevó el **INFORME N° 005 -2024-ASESOR DEINVEST. /PPD I AULA 7 - EDUC. PRIM./EESPP"JSCO"-HTA.** dando el aval correspondiente para la Aprobación Resolutiva del Proyecto de Investigación en el marco del plan curricular y del cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos.

Que, el Director General de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "José Salvador Caveró Ovalle" de Huanta, en amparo a sus facultades, con fecha 26 de julio de 2024 y en el marco del cumplimiento y la conformidad con la *Ley No 30512, su reglamento, modificatorias* y el *Reglamento de Grados y Títulos* se oficializa la **APROBACIÓN** de los *Proyectos de Investigación* de los participantes del Programa de Profesionalización Docente 2024 I del Programa de Estudios de Educación Primaria Intercultural Bilingüe Aula 7 cuyo Formador Asesor es el *Dr. Bibiano Alcarraz Carbajal, por tanto:*

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. - APROBAR los **PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN** del Programa de Profesionalización Docente 2024 I del Programa de Estudios de Educación Primaria Intercultural Bilingüe Aula 7 de las/os que a continuación se detalla:

PPD 2024 CICLO I		
Nº	APELLIOS Y NOMBRES	TITULOS DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
1	AMANTE YANCE RICARDO	La alienación cultural en los estudiantes de Quinto Grado de Educación Primaria en la Institución Educativa N° 38741/Mx-P de Unión Mantaro, Canayre 2024.
2	CHOCCE GAVILAN MARCELINO	El método de Miguel de Guzmán en la resolución de problemas matemáticos en estudiantes de Educación Primaria de San Gerardo, Sivia 2024.
3	FLORES HUAMANCHA JULISA	Convivencia democrática y habilidades sociales en niños del III Ciclo de la Institución Educativa N° 38484/Mx-P de Circamarca, Víctor Fajardo 2024.
4	GAVILAN AGUILAR ANALI GIOVANNA	Uso de la tecnología multimedia en el fortalecimiento del Quechua en niños de Educación Primaria de la Institución Educativa N° 1369, Pichari 2024.
5	GUILLEN URRIBURU JHOSELY	Los trabalenguas como estrategias para potenciar el lenguaje oral en niños de Educación Primaria de la Institución Educativa de Huaychau, Uchuraccay 2024
6	GUTIÉRREZ FLORES ZELINA	El entorno familiar y la autoestima en escolares del Segundo Grado de la Institución Educativa "Los Jardines de Manchay" de Pachacamac, Lima 2024.
7	JANAMPA QUINTERO FREDY FRANCISCO	La convivencia escolar y el bien común en escolares del III Ciclo de la Institución Educativa N° 38447/Mx-P de Sivia 2024.
8	LEGUIA CENTENO AMERICO	Entorno familiar y procrastinación académica de estudiantes de Cuarto de Primaria de la Institución Educativa N° 54078 de Andahuaylas 2024.
9	LLACTA HUAROC ENERSON	Clima laboral y su relación con la satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Churcampa, Huancavelica 2024.



ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA
 "JOSÉ SALVADOR CAVERO OVALLE"
 Huanta – Ayacucho

Ley Creación N° 16737
 Reapertura RM. N° 228-82-ED
 Adecuación a Instituto DS. N° 010-85-ED
 Autorización de Funcionamiento DS. N° 09-94-ED
 Escuela de Educación RM. N° 267-2020-MINEDU

10	PARIONA ENRIQUE	NAVARRO	Habilidades Blandas y la Convivencia Escolar en Estudiantes del V Ciclo de la Institución Educativa Obayery, Pichari, Cusco 2024.
11	RIVEROS TAMBRACC MELISA	RUTH	La Estrategia Lúdica en la Lectoescritura en Estudiantes de Educación Primaria en la Institución Educativa N° 38916/Mx-P de San Antonio 2024.
12	SINGUNA CORNEJO JUVENAL		Inteligencia Emocional y Procrastinación en Estudiantes del Cuarto grado de la Institución Educativa N° 38704, Lobo Tahuantinsuyo de Manitea, La Convención, Cusco 2024.
13	SUMARI VILCHEZ NELIDA		Habilidades de Comunicación y Clima Organizacional de los Docentes de la Institución Educativa N° 38494/Mx-P de Sarhua, Víctor Fajardo, Ayacucho 2024.
14	TERRANOVA EDILBERTA	LAPA	Teatro de Lectores en el Desarrollo de la Fluidez Lectora en Estudiantes de Educación Primaria de Santa Rosa, La Mar 2024.
15	TORRES BERTHA	NIETO JUANA	La técnica del debate para mejorar la comprensión lectora en estudiantes de Educación Primaria de la Institución Educativa N° 31345/Mx-P, Anco, Huancavelica 2024.
16	VALLEJOS ARIAS NATALIA		Inteligencia ecológica y conciencia ambiental en estudiantes de Educación Primaria de la Institución Educativa N° 54203 de Maramara, Chincheros, Apurímac 2024.
17	YARANGA INGA RENE		Uso de juegos de mesa para fortalecer habilidades numéricas en Educación Primaria en la Institución Educativa N° 38305/Mx-P de Huancayoc, Huanta 2024.

ARTICULO SEGUNDO.- DISPONER que, el área de Repositorio Institucional registre e inscriba en la base de datos los Proyectos de Investigación para el control correspondiente.

ARTICULO TERCERO.- ENCARGAR al Webmaster de la Escuela la publicación en la Página Web y en el Portal de Transparencia.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHIVESE



ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA
 "JOSÉ SALVADOR CAVERO OVALLE"
 HUANTA
 DIRECCIÓN GENERAL
 Dr. Walter Mariano Arce Villar
 DIRECTOR GENERAL



DISTRIBUCIÓN:
 Interesados (as)
 Archivo
 WMAV/D.G.(e)
 prd/sec.

Jr. Razuhuilca 624 – Huanta
 Telefax (066) 321070
 www.eesppjsco.edu.pe
 informes@lesppjsco.edu.pe

Anexo 2. Resolución de expedito.



"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

Resolución Directoral N° 0142-2025 EESP.Púb. "JSCO"/DG-HTA

Huanta, 20 de febrero del 2025

Visto, los documentos con registro TM20250515-F, TM20250508-F, TM20250492-F, TM20250533, TM20250624-F, TM20250639-F, TM20250644-F, TM20250617-F, TM20250453-F, TM20250519-F, TM20250511-F, TM20250592-F, TM20250586-F, TM20250524-F, TM20250618-F, TM20250493-F, TM20250505-F, TM20250591-F, TM20250523-F, TM20250520-F, TM20250510-F, TM20250518-F, TM20250494-F;

CONSIDERANDO:

Que, en el marco de la Ley General de Educación N° 28044, la LEY N° 30512 Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes, DS No 010-2017-MINEDU Aprueban Reglamento de la Ley N° 30512, DU No 017-2020-MINEDU Establece Medidas Para el Fortalecimiento de la Gestión y el Licenciamiento de los Institutos y Escuelas de Educación Superior en el marco de la Ley N° 30512, DS N° 016-2021-MINEDU Modifica el Reglamento de la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes y lo adecua a lo dispuesto en el Decreto de Urgencia N° 017_2020 que establece medidas para el fortalecimiento del Licenciamiento de Institutos y Escuelas de Educación Superior en el marco de la Ley N° 30512 y LEY N° 31653 Ley que Modifica la Ley 30512, la RM No 441-2019-MINEDU que Aprueba los Lineamientos Académicos Generales de las EESPP y los documentos de gestión institucional 2025;

Asimismo, la Ley Universitaria No 30220 en su tercera disposición complementaria final, **Títulos y Grados otorgados por instituciones y escuelas de educación superior**, precisa que, mantienen el régimen académico de gobierno y de economía establecidos por las leyes que los rigen. Tienen los deberes y derechos que confiere la presente Ley para otorgar en nombre de la Nación el Grado de Bachiller y los Títulos Profesionales de Licenciado respectivos, equivalentes a los otorgados por las universidades del país, que son válidos para el ejercicio de la docencia universitaria y para la realización de estudios de maestría y doctorado, y gozan de las exoneraciones y estímulos de las universidades en los términos de la presente Ley, y por tanto, realizan la inscripción en el Registro Nacional de Grados y Títulos de la SUNEDU en estricto cumplimiento a la normativa vigente.

Que, en cumplimiento a los documentos citados; se aprueba y autoriza la planificación, implementación, organización, ejecución, monitoreo, acompañamiento y evaluación del Programa de Profesionalización Docente en la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "José Salvador Cavero Ovalle".

Que, es necesario fomentar la investigación e innovación en los/las estudiantes para ofrecer a la sociedad maestros y maestras capaces de producir conocimientos educativos, que contribuyan al mejoramiento continuo de la calidad de la educación, siendo política de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "José Salvador Cavero Ovalle" de Huanta, distrito y provincia del mismo nombre, región de Ayacucho; garantizar que los/las estudiantes del Programa de Profesionalización Docente en el marco de la Formación Docente Continua realicen Investigación Educativa conducente a la obtención del Grado Académico de Bachiller en Educación y al Título Profesional de Licenciado en Educación Inicial y Primaria Intercultural Bilingüe y cumplir con el



ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA
 "JOSÉ SALVADOR CAVERO OVALLE"
 Huanta – Ayacucho

Ley Creación N° 16737
 Reapertura RM. N° 228-82-ED
 Adecuación a Instituto DS. N° 010-85-ED
 Autorización de Funcionamiento DS. N° 09-94-ED
 Escuela de Educación RM. N° 267-2020-MINEDU

objetivo fundamental del fortalecimiento de los profesionales de la educación, potenciando su capacidad de investigadores, promotores eficaces del aprendizaje, agentes y líderes de cambio para la transformación de la realidad local, regional y nacional.

Que es necesario aprobar en calidad de expedito los Trabajos de Investigación Educativa, presentado por el/la estudiante participante del Programa de Profesionalización Docente del Programa de Estudios de Educación Inicial y Primaria Intercultural Bilingüe – PPD 2024, para garantizar su titulación y acreditación como Bachilleres en Educación y Licenciados en Educación Inicial y Primaria Intercultural Bilingüe.

Que, estando a lo informado y opinado en concordancia al Reglamento de Investigación, al Reglamento de Grados y Títulos de la EESPP "José Salvador Cavero Ovalle" y con las facultades en condición de Director General (e) amparado en el OFICIO No 2915-2024-GRA/GG-GRDS-DREA-OA-APER, por tanto;

SE RESUELVE:

PRIMERO. – **DECLARAR EXPEDITO** los **TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN** del Programa de Profesionalización Docente - PPD 2024 siguientes:

Nº	INVESTIGADOR (A)	TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	PROG. ESTUDIOS
01	ALTAMIRANO MEDINA, ELI NICOLASA	Conciencia ambiental en la Institución Educativa Primaria N° 54082 "Semillas del Saber" Apurímac 2024.	Educación Primaria Intercultural Bilingüe
02	ALLCCAHUAMÁN ARANGO, ROGELIO	La higiene del sueño en niños y niñas de la Institución Educativa N° 54157. Andahuaylas 2024.	Educación Primaria Intercultural Bilingüe
03	BARRERA HURTADO, MARIBEL	Hogares disfuncionales y proceso de aprendizaje en personal social en estudiantes del III Ciclo de la Institución Educativa N° 54209. Andahuaylas 2024.	Educación Primaria Intercultural Bilingüe
04	BULEJE OCAMPO, HERIC GONZALO	Habilidades blandas y convivencia escolar en estudiantes del IV Ciclo de la Institución Educativa N° 54656 "El Buen Saber" Talavera, Andahuaylas 2024.	Educación Primaria Intercultural Bilingüe
05	CHOCCE GAVILAN MARCELINO	El método de Miguel de Guzmán en la resolución de problemas matemáticos en estudiantes de Educación Primaria de San Gerardo, Sivia 2024.	Educación Primaria Intercultural Bilingüe
06	CONDOR AGUILAR, EFRAIN	Pensamiento crítico y comprensión lectora en estudiantes de sexto grado de la Institución Educativa "San Francisco de Asís" de Huanta, Ayacucho 2024.	Educación Primaria Intercultural Bilingüe



ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA

"JOSÉ SALVADOR CAVERO OVALLE"

Huanta – Ayacucho

Ley Creación N° 16737
Reapertura RM. N° 228-82-ED
Adecuación a Instituto DS. N° 010-85-ED
Autorización de Funcionamiento DS. N° 09-94-ED
Escuela de Educación RM. N° 267-2020-MINEDU

07	CORDERO MEZA, MARISOL	Crianza permisiva de los padres y su vínculo con la comunicación asertiva en el quinto grado de la Institución Educativa Pitirinkení, Cusco 2024.	Educación Primaria Intercultural Bilingüe
08	JANAMPA QUINTERO, FREDY FRANCISCO	La convivencia escolar y el bien común en escolares del III Ciclo de la Institución Educativa N° 38447/Mx-P de Sivia 2024.	Educación Primaria Intercultural Bilingüe
09	LEGUIA CENTENO, AMERICO	Entorno familiar y procrastinación académica de estudiantes de Cuarto de Primaria de la Institución Educativa N° 54078 de Andahuaylas 2024.	Educación Primaria Intercultural Bilingüe
10	LLACTA HUAROC, ENERSON	Clima laboral y su relación con la satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Churcampá, Huancavelica 2024.	Educación Primaria Intercultural Bilingüe
11	MENDEZ CABRERA, ARTURO	Método Dewey para desarrollar la competencia indaga mediante métodos científicos para construir sus conocimientos en estudiantes del IV Ciclo, N° 38361. Sivia 2024.	Educación Primaria Intercultural Bilingüe
12	MONTOYA HURTADO, INGRID ESTEFANI	El ajedrez para resolver problemas de forma movimiento y localización en estudiantes de primer grado de la Institución Educativa N° 55006-4. Andahuaylas 2024.	Educación Primaria Intercultural Bilingüe
13	MUCHARI SAICO, KELLY	Conducta asertiva en escolares del quinto grado de la Institución Educativa "María Auxiliadora" Huanta 2024.	Educación Primaria Intercultural Bilingüe
14	ORTIZ TITO, FLORINDA	Lectoescritura en quechua y construcción del pensamiento crítico en estudiantes del quinto grado de la Institución Educativa N° 24076. Lucanas 2024.	Educación Primaria Intercultural Bilingüe
15	PARIONA NAVARRO, ENRRIQUE	Habilidades blandas y la convivencia escolar en estudiantes del V Ciclo de la Institución Educativa Obayery, Pichari, Cusco 2024.	Educación Primaria Intercultural Bilingüe
16	QUISPE GAMBOA, WALDIMAR	Programa de activación emocional para mejorar la atención en estudiantes del segundo grado de la Institución Educativa N° 54177. Talavera 2024.	Educación Primaria Intercultural Bilingüe
17	ROJAS CARTOLÍN, EDWIN	Artes plásticas en el desarrollo de las habilidades creativas en estudiantes del V Ciclo de la Institución Educativa N° 54185. Cayara, Chincheros 2024.	Educación Primaria Intercultural Bilingüe





ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA
"JOSÉ SALVADOR CAVERO OVALLE"
Huanta – Ayacucho

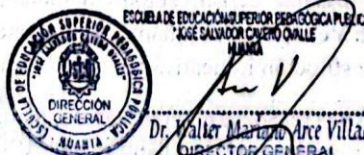
Ley Creación N° 16737
Reapertura RM. N° 228-82-ED
Adecuación a Instituto DS. N° 010-85-ED
Autorización de Funcionamiento DS. N° 09-94-ED
Escuela de Educación RM. N° 267-2020-MINEDU

18	RUELAS ROJAS, PATRICIA LILY	Inteligencia socioemocional y comprensión lectora en escolares del cuarto grado de primaria de la Institución Educativa N° 2084 Carabayllo, Lima 2024.	Educación Primaria Intercultural Bilingüe
19	SUMARI VILCHEZ, NELIDA	Habilidades de comunicación y clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 38494/Mx-P de Sarhua, Víctor Fajardo, Ayacucho 2024.	Educación Primaria Intercultural Bilingüe
20	VALLEJOS ARIAS, NATALIA	Inteligencia ecológica y conciencia ambiental en estudiantes de Educación Primaria de la Institución Educativa N° 54203 de Maramara, Chincheros, Apurímac 2024.	Educación Primaria Intercultural Bilingüe
21	VELASQUE ACUÑA, JOHN GABRIEL	Nivel de comprensión escrita del idioma quechua en estudiantes de primaria de la Institución Educativa N° 54551. Andahuaylas 2024.	Educación Primaria Intercultural Bilingüe
22	VIGURÍA PEREZ, EDITH	Nivel de desarrollo del pensamiento crítico en estudiantes del primer grado de la Institución Educativa N° 55006 – 4. Andahuaylas 2024.	Educación Primaria Intercultural Bilingüe
23	VÍLCHEZ CARRIÓN, CARLOS	Las Infografías y habilidades comunicativas en escolares del segundo grado de la Institución Educativa N° 54223, Pumachuco. Chincheros, Apurímac 2024.	Educación Primaria Intercultural Bilingüe

SEGUNDO. - AUTORIZAR, a partir de la fecha, continuar con los trámites para la sustentación del Trabajo de Investigación cumpliendo con los requisitos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela.

TERCERO.- COMUNICAR, a las áreas internas, a los/las interesados (as), asimismo, subir a la web institucional para los fines administrativos pertinentes.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



DISTRIBUCIÓN:

Interesados (as)
Archivo
WMAV/D.G.(e)
prd/sec.

Anexo 3. Resolución de fecha de sustentación.



ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA
 "JOSÉ SALVADOR CAVERO OVALLE"
 Huanta – Ayacucho

Ley Creación N° 16737
 Reapertura RM. N° 228-82-ED
 Adecuación a Instituto DS. N° 010-85-ED
 Autorización de Funcionamiento DS. N° 09-94-ED
 Escuela de Educación RM. N° 267-2020-MINEDU

"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

Resolución Directoral No. 0308-2025-EESP.Púb."JSCO"/DG.-HTA

Huanta, 16 de abril de 2025

Visto, el Expediente *TM20250935-F* de fecha *14 de marzo del 2025* y la *Resolución Directoral de Expedito No 0143-2025-EESP Pub."JSCO"/D.G.-HTA* de fecha *20 de FEBRERO del 2025*;

CONSIDERANDO:

La **LEY N° 30512** Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes, **DS No 010-2017-MINEDU** Aprueban Reglamento de la Ley N° 30512, **DU No 017-2020-MINEDU** Establece Medidas Para el Fortalecimiento de la Gestión y el Licenciamiento de los Institutos y Escuelas de Educación Superior en el marco de la Ley N° 30512, **DS N° 016-2021-MINEDU** Modifica el Reglamento de la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes y lo adecua a lo dispuesto en el Decreto de Urgencia N° 017_2020 que establece medidas para el fortalecimiento del Licenciamiento de Institutos y Escuelas de Educación Superior en el marco de la Ley N° 30512 y **LEY N° 31653** Ley que Modifica la Ley 30512; **RM No 441-2019-MINEDU** Lineamientos Generales Académicos y demás normas;

Que, la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "José Salvador Cavero Ovalle" de Huanta, institución licenciada mediante la **RM No 267-2020-MINEDU** y en amparo a la normativa general, Documentos de Gestión Institucional, Reglamento Institucional y Reglamento de Grados y Títulos, tiene facultad de planificar, organizar, ejecutar y evaluar el proceso de titulación de los egresados del Programa de Profesionalización Docente y garantizar su acreditación profesional;

Qué, es Política de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "José Salvador Cavero Ovalle" de Huanta, distrito y provincia del mismo nombre, región de Ayacucho; garantizar el otorgamiento del **Grado Académico de Bachiller en Educación** a los(as) egresados del Programa de Profesionalización Docente, en el marco de la Formación Docente Continua, en Educación Inicial y Primaria Intercultural Bilingüe previa sustentación del Trabajo de Investigación y su respectiva aprobación en concordancia a la normativa general y documentos de gestión institucional;



ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA
 "JOSÉ SALVADOR CAVERO OVALLE"
 Huanta – Ayacucho

Ley Creación N° 16737
 Reapertura RM. N° 228-82-ED
 Adecuación a Instituto DS. N° 010-85-ED
 Autorización de Funcionamiento DS. N° 09-94-ED
 Escuela de Educación RM. N° 267-2020-MINEDU

Que, estando conforme al Reglamento Institucional, al Reglamento de Grados y Títulos, al Reglamento Institucional, a la Ley No 30512 Ley General de los Institutos Superiores Pedagógicos y Escuelas Superiores de Formación Docente Públicos y Privados, su reglamento y modificatorias, asimismo, a los Lineamientos Académicos Generales (RM No 441-2019-MINEDU) que señalan que, el proceso de otorgamiento del Grado Académico de Bachiller en Educación es mediante la sustentación del trabajo de investigación, con el fin de generar conocimientos y propuestas que contribuyan a la mejora continua de la calidad de la educación;

Que, de conformidad a los considerandos mencionados y facultado por el **OFICIO No 2915-2024-GRA/GG-GRDS-DREA-OA-URH**;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- AUTORIZAR la SUSTENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN conducente a la **OBTENCIÓN DEL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN EDUCACIÓN**, de acuerdo al siguiente detalle:

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, CHURCAMPÁ, HUANCÁVELICA 2024.	
AUTOR(A)	LLACTA HUAROC, ENERSON
PROGRAMA DE PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE	EDUCACIÓN PRIMARIA INTERCULTURAL BILINGÜE
FECHA	23 DE ABRIL DE 2025
HORA	6:00 P.M.
LUGAR	AUDITORIO INSTITUCIONAL

SEGUNDO.- COMUNICAR al interesado (a) y áreas internas del contenido del presente acto resolutivo.

TERCERO.- PÚBLICAR la resolución en la web institucional.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVASE

DISTRIBUCIÓN:

Interesados
 Dir. Adm. (01)
 Sec. Acad. (01)
 Archivo (01)
 WMAV/D.G. (e)
 prd/sec.



ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA
 "JOSÉ SALVADOR CAVERO OVALLE"
 HUANTA
 Dr. Walter Mariano Arce Villan
 DIRECTOR GENERAL

Anexo 4. Resolución de designación de jurados



ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA
 "JOSÉ SALVADOR CAVERO OVALLE"
 Huanta – Ayacucho

Ley Creación N° 16737
 Reapertura RM. N° 228-82-ED
 Adecuación a Instituto DS. N° 010-85-ED
 Autorización de Funcionamiento DS. N° 09-94-ED
 Escuela de Educación RM. N° 267-2020-MINEDU

"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

Resolución Directoral N° 0309-2025-EESP.Púb."JSCO"/DG.-HTA

Huanta, 16 de abril de 2025

Visto, el Expediente *TM20250935-F* de fecha *14 de marzo del 2025* y la *Resolución Directoral de Expedito No 0143-2025-EESP Pub. "JSCO"/D.G.-HTA* de fecha *20 de febrero del 2025*;

CONSIDERANDO:

La **LEY N° 30512** Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes, **DS No 010-2017-MINEDU** Aprueban Reglamento de la Ley N° 30512, **DU No 017-2020-MINEDU** Establece Medidas Para el Fortalecimiento de la Gestión y el Licenciamiento de los Institutos y Escuelas de Educación Superior en el marco de la Ley N° 30512, **DS N° 016-2021-MINEDU** Modifica el Reglamento de la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes y lo adecua a lo dispuesto en el Decreto de Urgencia N° 017_2020 que establece medidas para el fortalecimiento del Licenciamiento de Institutos y Escuelas de Educación Superior en el marco de la Ley N° 30512 y **LEY N° 31653** Ley que Modifica la Ley 30512; **RM No 441-2019-MINEDU** Lineamientos Generales Académicos y demás normas;

Que, la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "José Salvador Cavero Ovalle" de Huanta, institución licenciada mediante la **RM No 267-2020-MINEDU** y en amparo a la normativa general, Documentos de Gestión Institucional, Reglamento Institucional y Reglamento de Grados y Títulos, tiene facultad de planificar, organizar, ejecutar y evaluar el proceso de titulación de los egresados del *Programa* de Profesionalización Docente y garantizar su acreditación profesional;

Qué, es Política de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "José Salvador Cavero Ovalle" de Huanta, distrito y provincia del mismo nombre, región de Ayacucho; garantizar el otorgamiento del *Grado Académico de Bachiller en Educación* a los(as) egresados del Programa de Profesionalización Docente, en el marco de la Formación Docente Continua, en Educación Inicial y Primaria Intercultural Bilingüe previa sustentación del Trabajo de Investigación y su respectiva aprobación en concordancia a la normativa general y documentos de gestión institucional;



ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA
"JOSÉ SALVADOR CAVERO OVALLE"
Huanta – Ayacucho

Ley Creación N° 16737
Reapertura RM. N° 228-82-ED
Adecuación a Instituto DS. N° 010-85-ED
Autorización de Funcionamiento DS. N° 09-94-ED
Escuela de Educación RM. N° 267-2020-MINEDU

Que, estando conforme al Reglamento Institucional, al Reglamento de Grados y Títulos, al Reglamento Institucional, a la Ley No 30512 Ley General de los Institutos Superiores Pedagógicos y Escuelas Superiores de Formación Docente Públicos y Privados, su reglamento y modificatorias, asimismo, a los Lineamientos Académicos Generales (RM No 441-2019-MINEDU) que señalan que, el proceso de otorgamiento del Grado Académico de Bachiller en Educación es mediante la sustentación del trabajo de investigación, con el fin de generar conocimientos y propuestas que contribuyan a la mejora continua de la calidad de la educación;

Que, de conformidad a los considerandos y facultado por el **OFICIO No 2915-2024-GRA/GG-GRDS-DREA-OA-URH**;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- NOMINAR; a los **MIEMBROS DEL JURADO EXAMINADOR DE LA SUSTENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**, tal como se detalla a continuación:

JURADO EXAMINADOR	PRESIDENTE	Dr. WALTER MARIANO ARCE VILLAR
	SECRETARIO	Dr. WILBER ANTONIO REYES ARAUJO
	VOCAL	Mg. FREDDY ROLAND PINEDA TAPIA

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, CHURCAMPÁ, HUANCÁVELICA 2024.	
AUTOR (A)	LLACTA HUAROC, ENERSON
PROGRAMA DE PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE	EDUCACIÓN PRIMARIA INTERCULTURAL BILINGÜE
FECHA	23 DE ABRIL DE 2025
HORA	6:00 P.M.
LUGAR	AUDITORIO INSTITUCIONAL

SEGUNDO.- COMUNICAR al Jurado Examinador e interesado(a), el contenido del presente acto resolutivo.


TERCERO.- AUTORIZAR la compensación económica a favor de los miembros del Jurado Examinador conforme a las tasas establecidas en el TUPA 2025.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVESE

DISTRIBUCIÓN:

Interesados
Dir. Adm. (01)
Sec. Acad. (01)
Archivo (01)
WMAV/D.G. (e)
prd/sec.

ESQUEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA
"JOSÉ SALVADOR CAVERO OVALLE"
HUANTA


Dr. Walter Mariano Arce Villar
DIRECTOR GENERAL

Anexo 5. Matriz de consistencia

Título: Clima laboral y su relación con la satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Churcampa, Huancavelica 2024.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variable	Metodología
<p>a) Problema General ¿De qué manera el clima laboral se relaciona con la satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica 2024?</p> <p>b) Problemas Específicos ¿De qué manera el clima laboral se relaciona en la satisfacción con las tareas en los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica 2024? ¿De qué manera el clima laboral se relaciona en las relaciones con compañeros y superiores en los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica 2024? ¿De qué manera el clima laboral se relaciona en la compensación y beneficios en los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica 2024?</p>	<p>a) Objetivo General Determinar la relación que existe entre el clima laboral con la satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica 2024.</p> <p>b) Objetivos Específicos Determinar la relación que existe entre el clima laboral en la satisfacción con las tareas en los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica 2024. Determinar la relación que existe entre el clima laboral en las relaciones con compañeros y superiores en los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica 2024. Determinar la relación que existe entre el clima laboral en la compensación y beneficios en los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica 2024.</p>	<p>a) Hipótesis General Existe relación directa significativa entre el clima laboral con la satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica 2024.</p> <p>b) Hipótesis Específicas Existe relación directa significativa entre el clima laboral y la satisfacción con las tareas en los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica 2024. Existe relación directa significativa entre el clima laboral y las relaciones con compañeros y superiores en los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica 2024. Existe relación directa significativa entre el clima laboral y la compensación y beneficios en los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica 2024.</p>	<p>Variable 1: Clima Laboral</p> <p>Dimensiones Comunicación interna Relaciones interpersonales Condiciones de trabajo</p> <p>Variable 2: Satisfacción Laboral</p> <p>Dimensiones Satisfacción con las tareas Relaciones con compañeros y superiores Compensación y beneficios</p>	<p>Tipo de Investigación: básica Nivel de investigación relacional: descriptivo correlacional. Métodos de Investigación: método analítico y el sintético, el método inductivo-deductivo, el método hipotético-deductivo, método descriptivo y al método estadístico. Diseño de la Investigación: Correlacional Población: 60 trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Muestra: 53 trabajadores administrativos Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos Encuesta: Cuestionario de encuesta. a) Validez de los Instrumentos: juicio de tres expertos. b) Confiability de los Instrumentos: pilotaje se aplica a un grupo ajeno a la muestra. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos: estadísticas descriptivas y estadísticas inferencial.</p>

Anexo 6. Operacionalización de las variables en estudio

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Clima laboral	Es el conjunto de características que definen a una organización y que perduran en el tiempo, influyendo en el comportamiento de sus miembros. Según Chiavenato (2009), se refiere a la calidad de las características ambientales percibidas por los empleados, mientras que Robbins y Judge (2013) lo describen como un ambiente psicológico resultante de las políticas y prácticas organizacionales.	Se utilizará un cuestionario con escala de Likert para medir el clima laboral entre los empleados de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, evaluando las dimensiones de comunicación interna, relaciones interpersonales y condiciones de trabajo.	Comunicación interna	<ul style="list-style-type: none"> • Claridad en la transmisión de información. • Canales de comunicación efectivos. • Transparencia en la información. 	Ordinal Escala de Likert 5 = Siempre 4= Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi nunca 1 = Nunca
			Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo y colaboración entre colegas • Confianza mutua • Resolución de conflictos 	
			Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Espacio físico adecuado • Carga laboral • Seguridad en el trabajo 	
Variable 2 Satisfacción laboral	Es “un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del individuo”. Para Robbins y Judge (2013) la satisfacción laboral es “un sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo que surge de la evaluación de sus características”.	Se utilizará un cuestionario con escala de Likert para medir el grado de satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local, evaluando las dimensiones de satisfacción con las tareas, relaciones con compañeros y superiores, y compensación y beneficios.	Satisfacción con las tareas	<ul style="list-style-type: none"> • Claridad en la asignación de tareas • Adecuación del nivel de complejidad de las tareas • Sentido de logro en la ejecución de las tareas 	Ordinal Escala de Likert 5 = Siempre 4= Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi nunca 1 = Nunca
			Relaciones con compañeros y superiores	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo recibido de los compañeros. • Relación de confianza con los superiores • Colaboración en la resolución de problemas laborales. 	
			Compensación y beneficios	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción con el salario. • Percepción de equidad en la compensación • Acceso a beneficios adicionales 	

Anexo 7. Matriz instrumental

Variables	Dimensiones	Indicadores	Nº Items	Técnicas	Instrumento	Escala de Medición	Valoración
Variable 1 Clima laboral	Comunicación interna	• Claridad en la transmisión de información.	4	Encuesta	Cuestionario	Ordinal	Escala de Likert 5 = Siempre 4= Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi nunca 1 = Nunca
		• Canales de comunicación efectivos.	4				
		• Transparencia en la información.	4				
	Relaciones interpersonales	• Apoyo y colaboración entre colegas.	4				
		• Confianza mutua.	4				
		• Resolución de conflictos.	4				
	Condiciones de trabajo	• Espacio físico adecuado.	4				
		• Carga laboral.	4				
		• Seguridad en el trabajo.	4				
Variable 2 Satisfacción laboral	Satisfacción con las tareas	• Claridad en la asignación de tareas.	4	Encuesta	Cuestionario	Ordinal	Escala de Likert 5 = Siempre 4= Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi nunca 1 = Nunca
		• Adecuación del nivel de complejidad de las tareas.	4				
		• Sentido de logro en la ejecución de las tareas.	4				
	Relaciones con compañeros y superiores	• Apoyo recibido de los compañeros.	4				
		• Relación de confianza con los superiores.	4				
		• Colaboración en la resolución de problemas laborales.	4				
	Compensación y beneficios	• Satisfacción con el salario.	4				
		• Percepción de equidad en la compensación.	4				
		• Acceso a beneficios adicionales.	4				

Anexo 8. Instrumento de recolección de datos**CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL****I. PREGUNTAS SOCIODEMOGRÁFICAS**

Género: Masculino () Femenino (), **Edad.....** **Condición Laboral** Nombrado () **Condición Laboral Contratado** ()

II. INSTRUCCIONES

Estimado/a colega, el presente cuestionario tiene como objetivo principal recopilar información sobre el **clima laboral** de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa. Dada la importancia de los datos a obtener, le solicitamos leer detenidamente cada ítem y marcar con una "X" la opción que mejor refleje su realidad. Su participación es fundamental, por lo que le pedimos responder con honestidad y seguir las instrucciones proporcionadas. Agradecemos de antemano su valiosa colaboración en la completación de este cuestionario.

Marcar con una (X) una de las alternativas que se presentan a continuación:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

III. CUESTIONARIO**Variable 1: Clima Laboral**

DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN INTERNA		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	¿Considera que la información proporcionada por los directivos es clara y comprensible?	1	2	3	4	5
2	¿Con qué frecuencia recibe información relevante para el desarrollo de sus funciones?	1	2	3	4	5
3	¿Recibe la información necesaria para realizar su trabajo a tiempo de manera efectiva?	1	2	3	4	5
4	¿Cómo calificaría la transparencia de la comunicación interna en su entidad?	1	2	3	4	5
5	¿Está satisfecho con los canales de comunicación disponibles (correo electrónico, reuniones) son accesibles y efectivos?	1	2	3	4	5
6	¿Cree que los canales de comunicación son accesibles y fáciles de usar para comunicar sus necesidades a los superiores?	1	2	3	4	5
7	¿Con qué frecuencia utiliza los canales de comunicación internos para obtener información en la UGEL?	1	2	3	4	5
8	¿Considera que los canales de comunicación facilitan la interacción oportuna con los superiores de las unidades?	1	2	3	4	5
9	¿Considera que la información importante se comunica de manera transparente?	1	2	3	4	5

10	¿Siente que se oculta información relevante dentro de la institución?	1	2	3	4	5
11	¿Recibe actualizaciones sobre los cambios en políticas y procedimientos internos?	1	2	3	4	5
12	¿Cree que existe transparencia en los procesos de toma de decisiones?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
13	¿Siente que sus colegas están dispuestos a colaborar en tareas grupales?	1	2	3	4	5
14	¿Recibe apoyo de sus colegas cuando lo necesita?	1	2	3	4	5
15	¿Cómo valora la disposición de sus colegas para compartir conocimientos y experiencias?	1	2	3	4	5
16	¿Considera que el ambiente de trabajo facilita la cooperación entre los equipos?	1	2	3	4	5
17	¿Confía en que sus colegas actuarán de manera honesta y profesional?	1	2	3	4	5
18	¿Percibe un ambiente de confianza mutua en lugar de trabajo?	1	2	3	4	5
19	¿Siente que puede confiar en sus superiores para resolver problemas laborales?	1	2	3	4	5
20	¿Ha experimentado situaciones de desconfianza entre los miembros del equipo?	1	2	3	4	5
21	¿Cómo se manejan los conflictos interpersonales en la UGEL?	1	2	3	4	5
22	¿Recibe apoyo para resolver conflictos laborales con compañeros o superiores?	1	2	3	4	5
23	¿Considera que se manejan adecuadamente los conflictos entre colegas?	1	2	3	4	5
24	¿Siente que el personal está capacitado para resolver conflictos de manera constructiva?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: CONDICIONES DE TRABAJO		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
25	¿Cómo valora las condiciones físicas del espacio donde trabaja (luz, ventilación, comodidad)?	1	2	3	4	5
26	¿Cuenta con el equipo y materiales necesarios para desempeñar sus funciones?	1	2	3	4	5
27	¿Cree que el ambiente físico contribuye a su bienestar laboral?	1	2	3	4	5
28	¿Considera que el espacio de trabajo está bien adaptado a sus necesidades?	1	2	3	4	5
29	¿Cómo considera la carga de trabajo en relación con sus capacidades?	1	2	3	4	5
30	¿Cree que la carga laboral está distribuida	1	2	3	4	5

	de manera justa entre los empleados?					
31	¿Tiene tiempo suficiente para completar sus tareas asignadas?	1	2	3	4	5
32	¿Siente que su carga laboral afecta negativamente su desempeño o bienestar?	1	2	3	4	5
33	¿Considera que existen las medidas necesarias para garantizar su seguridad física en el trabajo?	1	2	3	4	5
34	¿Se cumplen las normas de seguridad ocupacional en su lugar de trabajo?	1	2	3	4	5
35	¿Ha recibido capacitación sobre seguridad en el trabajo?	1	2	3	4	5
36	¿Ha experimentado o presenciado algún accidente laboral en la UGEL?	1	2	3	4	5

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

I. PREGUNTAS SOCIODEMOGRÁFICAS

Género: Masculino () Femenino (), **Edad.....** **Condición Laboral** Nombrado () **Condición Laboral Contratado** ()

II. INSTRUCCIONES

Estimado/a colega, el presente cuestionario tiene como objetivo principal recopilar información sobre la **Satisfacción laboral** de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa. Dada la importancia de los datos a obtener, le solicitamos leer detenidamente cada ítem y marcar con una "X" la opción que mejor refleje su realidad. Su participación es fundamental, por lo que le pedimos responder con honestidad y seguir las instrucciones proporcionadas. Agradecemos de antemano su valiosa colaboración en la completación de este cuestionario.

Marcar con una (X) una de las alternativas que se presentan a continuación:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

III. CUESTIONARIO

Variable 2: Satisfacción Laboral

DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN CON LAS TAREAS		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	¿Recibes instrucciones claras sobre las tareas que debes realizar?	1	2	3	4	5
2	¿Entiendes bien los objetivos de las tareas asignadas?	1	2	3	4	5
3	¿Te informan con suficiente tiempo sobre las tareas que debes realizar?	1	2	3	4	5
4	¿Las responsabilidades asignadas están bien definidas para ti?	1	2	3	4	5
5	¿Las tareas que realizas están de acuerdo con tus habilidades y competencias?	1	2	3	4	5
6	¿Las tareas asignadas son apropiadamente desafiantes para ti?	1	2	3	4	5
7	¿Consideras que las tareas son equilibradas en cuanto a dificultad?	1	2	3	4	5
8	¿Sientes que puedes manejar la complejidad de las tareas asignadas?	1	2	3	4	5
9	¿Te sientes satisfecho con la calidad de tu trabajo en las tareas que realizas?	1	2	3	4	5
10	¿Percibes que tus tareas contribuyen al logro de los objetivos organizacionales?	1	2	3	4	5
11	¿Sientes que has cumplido tus objetivos al terminar tus tareas?	1	2	3	4	5
12	¿Te sientes reconocido por el buen desempeño en tus tareas?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: RELACIONES CON COMPAÑEROS Y SUPERIORES		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
13	¿Tus compañeros están dispuestos a ayudarte cuando lo necesitas?	1	2	3	4	5
14	¿Te sientes apoyado por tus colegas al enfrentar problemas laborales?	1	2	3	4	5

15	¿El equipo de trabajo colabora activamente para alcanzar las metas?	1	2	3	4	5
16	¿Tus compañeros te brindan el respaldo necesario para cumplir con tus tareas?	1	2	3	4	5
17	¿Te sientes cómodo compartiendo tus inquietudes con tus superiores?	1	2	3	4	5
18	¿Tus superiores te apoyan en situaciones difíciles en el trabajo?	1	2	3	4	5
19	¿Confías en las decisiones que toman tus superiores?	1	2	3	4	5
20	¿Consideras que tus superiores valoran tu opinión y aportes?	1	2	3	4	5
21	¿Sientes que hay un ambiente de colaboración para resolver problemas en el trabajo?	1	2	3	4	5
22	¿Tus superiores participan activamente en la resolución de problemas?	1	2	3	4	5
23	¿Tus compañeros se involucran en la búsqueda de soluciones a los problemas laborales?	1	2	3	4	5
24	¿Existe un trabajo conjunto entre el equipo y los superiores para resolver conflictos?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
25	¿Te sientes satisfecho con el salario que recibes por tu trabajo?	1	2	3	4	5
26	¿Consideras que tu salario es proporcional a las tareas que realizas?	1	2	3	4	5
27	¿Crees que tu salario refleja adecuadamente tu nivel de experiencia?	1	2	3	4	5
28	¿Te sientes motivado a continuar trabajando por el salario que recibes?	1	2	3	4	5
29	¿Sientes que tu salario es justo en comparación con el de tus compañeros en roles similares?	1	2	3	4	5
30	¿Consideras que la compensación económica en tu organización es equitativa?	1	2	3	4	5
31	¿Percibes que los beneficios que recibes son equitativos en relación con tus responsabilidades?	1	2	3	4	5
32	¿Te sientes tratado de manera justa en cuanto a compensación económica?	1	2	3	4	5
33	¿Estás satisfecho con los beneficios adicionales que ofrece tu trabajo (seguro, bonificaciones)?	1	2	3	4	5
34	¿Los beneficios laborales cubren tus necesidades personales y familiares?	1	2	3	4	5
35	¿Sientes que los beneficios adicionales son adecuados en comparación con otras organizaciones similares?	1	2	3	4	5
36	¿Consideras que los beneficios adicionales aumentan tu satisfacción laboral?	1	2	3	4	5

¡Gracias por su apoyo !

Anexo 9. Juicio de expertos

ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA
"JOSÉ SALVADOR CAVERO OVALLE"

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUEZ

DATOS GENERALES:

Título de la Investigación: Clima laboral y su relación con la satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Churcampa, Huancavelica 2024.

Nombre de los instrumentos motivo de la evaluación: Cuestionario de Satisfacción Laboral

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENO				MUY BUENO			
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																80				
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																80				
13. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																80				
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																80				
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																80				
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																80				
17. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos científicos																80				
18. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																80				
19. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																80				
20. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																80				

PROMEDIO DE VALORACION

80

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente () b) Baja () c) Regular () d) Buena (x) e) Muy Buena (x)

Nombres y Apellidos	Walter Gastelu Retamozo
Título Profesional	Lic. En Educación
Especialidad	Lengua y Literatura
Grado Académico	Doctor
Mención	Ciencias de la Educación

Huanta, 28 de setiembre de 2024


Doc. Walter Gastelu Retamozo

Anexo 6

ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA
"JOSÉ SALVADOR CAVERO OVALLE"

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUEZ

DATOS GENERALES:

Título de la Investigación: Clima laboral y su relación con la satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Churcampa, Huancavelica 2024.

Nombre de los instrumentos motivo de la evaluación: Cuestionario de Clima Laboral

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENO			MUY BUENO				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																80				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																80				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																80				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																80				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																80				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																80				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos científicos																80				
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																80				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																80				
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																80				

PROMEDIO DE VALORACION

80

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente () b) Baja () c) Regular () d) Buena (x) e) Muy Buena ()

Nombres y Apellidos	Walter Gestelí Relanoso
Título Profesional	Licenciado en Educación
Especialidad	Lenguaje y Literatura
Grado Académico	Doctor
Mención	Ciencias de la Educación

Huanta, 28 de setiembre de 2024



Anexo 6

ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA
"JOSÉ SALVADOR CAVERO OVALLE"

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUEZ

DATOS GENERALES:

Título de la Investigación: Clima laboral y su relación con la satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Churcampa, Huancavelica 2024.

Nombre de los instrumentos motivo de la evaluación: Cuestionario de Clima Laboral

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENO				MUY BUENO			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																80				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																80				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																80				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																80				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																80				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos científicos																80				
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																80				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																80				
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																80				

PROMEDIO DE VALORACION

80

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente () b) Baja () c) Regular () d) Buena (x) e) Muy Buena ()

Nombres y Apellidos	Egidio Félix Quispe De La Cruz
Título Profesional	Profesor
Especialidad	Educación Primaria
Grado Académico	Doctor
Mención	Gestión Pública y Gobernabilidad

Huanta, 28 de setiembre de 2024

Dr. E. Félix Quispe De La Cruz
0423 - 2023 - UCV

**ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA
"JOSÉ SALVADOR CAVERO OVALLE"**

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUEZ

DATOS GENERALES:

Título de la Investigación: Clima laboral y su relación con la satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Churcampa, Huancavelica 2024.

Nombre de los instrumentos motivo de la evaluación: Cuestionario de Satisfacción Laboral

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENO				MUY BUENO			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio															80					
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables															80					
13. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica															80					
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica															80					
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad															80					
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores															80					
17. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos															80					
18. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores															80					
19. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación															80					
20. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación															80					


PROMEDIO DE VALORACION

80

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente () b) Baja () c) Regular () d) Buena (x) e) Muy Buena (x)

Nombres y Apellidos	Egidio Félix Quispe De la Cruz
Título Profesional	Profesor
Especialidad	Educación Primaria
Grado Académico	Doctor
Mención	Gestión Pública y Gobernabilidad

Huanta, 28 de setiembre de 2024


 Dr. E. Félix Quispe De la Cruz
 0423 - 2023 - UCV



ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA
 "JOSÉ SALVADOR CAVERO OVALLE"
 FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

Título de la Investigación: Clima laboral y su relación con la satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Churcampa, Huancavelica 2024.

Nombre de los instrumentos motivo de la evaluación: Cuestionario

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENO				MUY BUENO							
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96				
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																		✓						
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																		✓						
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		✓						
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																		✓						
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		✓						
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																		✓						
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																		✓						
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																		✓						
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																		✓						
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																		✓						

PROMEDIO DE VALORACION 90

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente () b) Baja () c) Regular () d) Buena (x) e) Muy Buena ()

Nombres y Apellidos	Wilber Antonio Rojas Bravy	DNI	28602512
Título Profesional	Licenciado en educación		
Especialidad	cultura física		
Grado Académico	Doctor		
Mención	Licenciado de la Educación		

Lugar, fecha y firma: Huanta, 28-09-2024 [Firma]



ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA
"JOSÉ SALVADOR CAVERO OVALLE"
FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

Título de la Investigación: Clima laboral y su relación con la satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Churcampa, Huancavelica 2024.

Nombre de los instrumentos motivo de la evaluación: Cuestionario

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENO				MUY BUENO						
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																				X			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																					Y		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					Y		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					Y		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					Y		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																					X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																					X		
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																					Y		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																					Y		
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																					Y		

PROMEDIO DE VALORACION

85

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente () b) Baja () c) Regular () d) Buena () e) Muy Buena (X)

Nombres y Apellidos	WALTER MARTIANO ARCE VILLOK	DNI	28576375
Título Profesional	LICENCIADO		
Especialidad	EDUCACIÓN PRIMARIA		
Grado Académico	DOCTOR		
Mención	EDUCACIÓN		

Lugar, fecha y firma:

Huanta, 28 setiembre de 2024

Anexo 10. Prueba de confiabilidad.**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	15

Interpretación. En la tabla se observa un valor equivalente a 0,937 el cual permite afirmar que el cuestionario presenta una buena confiabilidad para su posterior aplicación en el proceso de investigación.